

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровые риски и их оценка»
Б1.О.17	Кафедра Менеджмента и экономической теории

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
Учебной дисциплины

**«Кадровые риски и их оценка»**

Направления подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы  
**«Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»**

Уровень подготовки  
Бакалавриат

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная, заочная**

Екатеринбург, 2023

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Дата, протокол</i>
<b>Разработал:</b>	<i>Доцент</i>	<i>Н.Н. Симачкова</i>	11.04.2023 Протокол №8 кафедры менеджмента и экономической теории
<b>Версия: 2.0</b>			<b>Стр 1 из 14</b>

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	5
4. Содержание дисциплины.....	6
5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины.....	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	9
6.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС).....	9
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	9
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	11
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем .....	11
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	12
12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями.....	13



## 1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы

**Цель изучения дисциплины** - сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности учитывать и эффективно управлять кадровыми рисками организации, формировать благоприятный социальный климат в коллективе, осуществлять социально ответственную деятельность компании

### **Задачи изучения дисциплины:**

- усвоить современные теоретические представления о понятии классического и современного подхода к содержанию понятия кадровые риски организации;
- освоить навыки выявления групп риска, их диагностики; изучения принципов и методов кадровой работы с группами риска, формирования, умения по поддержанию и совершенствованию организационной культуры.

Дисциплина Б1.О.17 «Кадровые риски и их оценка» относится к числу дисциплин обязательной части

Траектория формирования компетенций выделяет этапы формирования в соответствии с учебным планом, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.

Основными этапами формирования компетенций при изучении дисциплины «Кадровые риски и их оценка» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Изучение дисциплины «Кадровые риски и их оценка» основывается на знаниях, полученных студентами при изучении дисциплин «Управление персоналом организации», «Развитие человеческих ресурсов», «Кадровая политика и кадровое планирование». Полученные знания, умения, навыки используются студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Цифровая трансформация в управлении персоналом», государственная итоговая аттестация.



## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В результате изучения дисциплины «Отбор и найм персонала» обучающийся должен

УК-1- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

ПК-14 - знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации.

### **Знать:**

- основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании;
- тактику поведения в кризисных ситуациях;
- основы разработки внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
- порядок применения дисциплинарных взысканий;
- основы политики организации по безопасности труда и уметь применять их на практике;
- основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, владеть навыками оформления сопровождающей документации.

### **Уметь:**

- управлять рисками компании;
- использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;
- выявлять потенциально опасных сотрудников, относящихся к группам риска, четко понимать свое предназначение и направление развития, определяющие цели и стратегические задачи;



- применять на практике требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала;
- применять на практике знания по найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала;
- вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основы кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности.

**Владеть:**

- навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;
- технологиями управления безопасностью труда персонала;
- навыками оформления сопровождающей документации процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала;
- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.

**3. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц

Вид учебной работы	Всего часов <b>очное</b>	Очная форма обучения	Всего часов <b>заочное</b>	Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
		курс		курс	курс
		4		5	5
Контактная работа* (всего)	56,35	56,35	18,35	18,35	40,35
В том числе:					
Лекции	24	24	8	8	16
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические занятия (ПЗ)	24	24	8	8	16
Групповые консультации	8	8	2	2	8
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35
Курсовая работа (проект) (защита)	-	-	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	87,65	87,65	125,65	125,65	103,65
В том числе:					



Вид учебной работы	Всего часов <b>очное</b>	Очная форма обучения	Всего часов <b>заочное</b>	Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
		курс 4		курс 5	курс 5
Курсовая работа (проект) (выполнение)	-	-	-	-	-
<i>Общая трудоёмкость, час</i>	144	144	144	144	144
<i>зач.ед.</i>	4	4	4	4	4
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен	экзамен	экзамен	экзамен

#### 4. Содержание дисциплины

Понятие и виды кадровых рисков. Методология и система оценки кадровых рисков. Методы анализа кадровых рисков. Методы управления кадровыми рисками. Анализ результатов управления рисками компании. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Система управления кадровыми рисками. Риски в персонал – технологиях. Риски при подборе персонала. Риски при адаптации новых сотрудников. Риски при оценке персонала. Риски развития и обучения персонала. Риски при увольнении персонала.

##### 4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий

###### 4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Модуль 1. Предмет и задачи курса «Кадровые риски их оценка»</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>46</b>
	Тема 1 Риск: понятие, теоретические концепции и подходы к изучению	4	4	14	22
	Тема 2. Классификация рисков	4	4	16	24
	<b>Модуль II. Методология и система оценки кадровых рисков</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>46</b>
2.	Тема 3. Человеческий фактор как источник риска	2	2	8	12
	Тема 4. Способы и процедура выявления кадровых рисков.	2	2	8	12
	Тема 5. Методика оценки кадровых рисков.	2	2	8	12
3.	Тема 6. Система управления кадровыми рисками	2	2	6	<b>10</b>



	<b>Модуль III. Риски в персонал - технологиях</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>27,65</b>	<b>43,65</b>
	Тема 7. Риски при подборе, адаптации, оценке, развитии, увольнении персонала	8	8	27,65	43,65
4.	Групповые консультации				8
5.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
6.	<b>Итого часов:</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>87,65</b>	<b>144</b>

#### 4.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Модуль1. Предмет и задачи курса « Кадровые риски их оценка»</b>	2	2	42	46
2.	<b>Модуль II. Методология и система оценки кадровых рисков</b>	4	4	42	50
3.	<b>Модуль III. Риски в персонал - технологиях</b>	2	2	41,65	45,65
4.	Групповые консультации				2
5.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
6.	<b>Итого часов:</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>125,65</b>	<b>144</b>

#### 4.1.3. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
7.	<b>Модуль1. Предмет и задачи курса « Кадровые риски их оценка»</b>	6	6	30	42
8.	<b>Модуль II. Методология и система оценки кадровых рисков</b>	6	6	30	42
9.	<b>Модуль III. Риски в персонал - технологиях</b>	4	4	43,65	51,65
10.	Групповые консультации				8
11.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
12.	<b>Итого часов:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>103,65</b>	<b>144</b>



## 4.2 Содержание модулей (разделов) дисциплин Очная и заочная, очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Содержание раздела	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)	Формы контроля*	Технологии интерактивного обучения** (очная/заочная)
1.	<b>Модуль I. Предмет и задачи курса «Кадровые риски их оценка»</b>	Тема 1. Риск: понятие, теоретические концепции и подходы к изучению Тема 2. Классификация рисков	<b>46/46/42</b>	УК-1 ПК-14	тестирование; устный опрос, деловая игра	Работа в группах
2.	<b>Модуль II. Методология и система оценки кадровых рисков</b>	Тема 3. Человеческий фактор как источник риска Тема 4. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Тема 5. Методика оценки кадровых рисков. Тема 6. Система управления кадровыми рисками	<b>46/50/42</b>			
3.	<b>Модуль III. Риски в персонале - технологиях</b>	Тема 7. Риски при подборе, адаптации, оценке, развитии, увольнении персонала	<b>43,65/ 45,65/ 51,65</b>			





### 4.3 Детализация самостоятельной работы

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, часы		
			очное	заочное	Очно-заочное
1.	<b>Модуль1. Предмет и задачи курса « Кадровые риски их оценка»</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	30	42	30
2.	<b>Модуль II. Методология и система оценки кадровых рисков</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	30	42	30
3.	<b>Модуль III. Риски в персонал - технологиях</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	27,65	41,65	43,65

### 5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины

Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Кадровые риски и их оценка»/ сост. Симачкова Н.Н. .,— изд. Уральский ГАУ, 2023.

### 6.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### 6.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС)

##### Приложение 1 к рабочей программе

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

а) основная литература:

1) 1) *Воронцовский, А. В.* Управление рисками : учебник и практикум для вузов / А. В. Воронцовский. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12206-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489580>



2) 2) *Вяткин, В. Н.* Риск-менеджмент : учебник / В. Н. Вяткин, В. А. Гамза, Ф. В. Маевский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3502-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489098>

б) дополнительная литература:

1) 1) *Духновский, С. В.* Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494739>

2) 2) *Белов, П. Г.* Управление рисками, системный анализ и моделирование в 3 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / П. Г. Белов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02606-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490634>

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

1) *интернет-ресурсы библиотеки:*

- электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),
- электронный каталог Web ИРБИС;

*электронные библиотечные системы:*

- ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>
- ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;
- ЭБС «Руконт» - Режим доступа: <http://lib.rucont.ru>
- ЭБС «IPR BOOK» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

– доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».

2) Справочная правовая система «Консультант Плюс»

3) система ЭИОС на платформе Moodle.

4) Профессиональные базы данных:

- HeadHunter – <https://ekaterinburg.hh.ru>;

– официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/)  
(Рынок труда, занятость и заработная плата);

– международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям – AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>



– базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - <http://www.specagro.ru>

5) Материалы электронных порталов и журналов:

– Информационный портал по управлению персоналом HRdocs – <http://hrdocs.ru>;

– Журнал «Справочник кадровика» – <https://e.spravkadroviika.ru>;

– Журнал «Кадровое дело» – <https://www.kdelo.ru>;

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.

Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Основные понятия и определения, используемые в курсе, можно эффективно закрепить, обратившись к тексту глоссария.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к зачету), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.

Применение электронного обучения: обучение возможно с применением электронных и дистанционных технологий.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:



При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE, Справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно-иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).

Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

**Программное обеспечение:**

- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018.

- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071

**Информационная справочная система:**

– Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

– Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

**11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
---	---	--

ФГБОУ ВО Уральский ГАУ		
Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровые риски и их оценка»		
1	2	3
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. №4417	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносные: - мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации.	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalizatiom get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071
<b>Самостоятельная работа</b>		
Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	Аудитории, оснащенные столами и стульями; переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор), рабочими местами, оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно - образовательную среду.	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalizatiom get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: к. 4412а

## **12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями**

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случаи зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готовом виде);



- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;

- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;

- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;

- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;

- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;

- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;

- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;

- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;

Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.

Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).

- индивидуальные беседы;

- мониторинг (опрос, анкетирование).

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.





## 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
УК-1	способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	+	+	+
ПК-14	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	+	+	+

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

### 2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Академическая оценка по 4-х бальной шкале (экзамен)				



## 2.2 Текущей контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
УК-1 ПК-14	<b>Знать:</b> – основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании; – тактику поведения в кризисных ситуациях; – основы разработки внедрения требований	1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"><li>• основы разработки внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;</li><li>• основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;</li><li>-уметь пользоваться методами Элмери при выявлении кадровых рисков;</li><li>- уметь распознавать и классифицировать кадровые риски</li><li>- предлагать стратегии решения кадровых рисков в зависимости от частоты их проявления, наносимого ущерба</li><li>- оформлять сопровождающую документацию.</li><li>- • нормативные акты связанные с применением дисциплинарных взысканий;</li></ul>	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	тестирование; устный опрос,	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2.	тесты пункта 3.3. вопросы пункта 3.2.	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2.





должностям, критериев подбора расстановки персонала;	и		<ul style="list-style-type: none"><li>• основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании;</li><li>- использовать нормативные правовые документы Трудовой кодекс и иные законы в своей профессиональной деятельности;</li><li>- предлагать стратегии решения кадровых рисков в зависимости от частоты их проявления, наносимого ущерба</li><li>- предлагать методы по минимизации кадровых рисков</li><li>- сопоставлять затраты на мероприятия и управлению кадровыми рисками с наносимым ущербом</li></ul>					
– основы найма, разработки внедрения программ процедур подбора отбора персонала;	и		<ul style="list-style-type: none"><li>- предлагать методы по минимизации кадровых рисков</li><li>- сопоставлять затраты на мероприятия и управлению кадровыми рисками с наносимым ущербом</li></ul>					
– порядок применения дисциплинарных взысканий;	и		<ul style="list-style-type: none"><li>- •-основы политики организации по безопасности труда и уметь применять их на практике;</li></ul>					
– основы политики организации по безопасности труда и уметь применять их на практике;	и		<ul style="list-style-type: none"><li>•-основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;</li><li>-уметь пользоваться методами оценки кадровых рисков при</li></ul>					



<p>– основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии и, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;</p> <p>– Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</p> <p>– процедуры приема, увольнения, перевода на</p>	<p>выявлении кадровых рисков;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- уметь распознавать и классифицировать кадровые риски</li><li>- сопоставлять затраты на мероприятия и управлению кадровыми рисками с наносимым ущербом</li><li>- •основы разработки внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;</li><li>• основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</li><li>• процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения</li><li>- применять на практике знания по найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала;</li><li>- оформлять сопровождающую документацию процедуру приема, увольнения, перевода на</li></ul>					
---	--	--	--	--	--	--



другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, владеть навыками оформления сопровождающей документации.		другую работу и перемещения персонала;					
<b>Уметь:</b> – управлять рисками компании; – использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;	1, 2, 3		Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	тестирование; устный опрос,	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2.	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2.	тесты пункта 3.3. вопросы пункта 3.2.



<p>– ВЫЯВ лять потенциально опасных сотрудников, относящихся к группам риска, четко понимать свое предназначение и направление развития, определяющие цели и стратегические задачи;</p> <p>– прим енять на практике требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала;</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--



– прим енять на практике знания по найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала; – вести кадровое делопроизводств о и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами, знанием							
--	--	--	--	--	--	--	--



основы кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности.							
<b>Владеть:</b> – навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; – технологиями управления безопасностью труда персонала; – навыками оформления	1, 2, 3		Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	тестирование; устный опрос, деловая игра.	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2. деловая игра №1 пункт 3.4.	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2. деловая игра №1 пункт 3.4.	тесты пункта 3.3.: вопросы пункта 3.2. деловая игра №1 пункт 3.4.



сопровождающей документации процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; – навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.							
---	--	--	--	--	--	--	--

**2.3 Промежуточная аттестация**

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Базовый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
УК-1 ПК-14	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании;</li><li>– тактику поведения в кризисных ситуациях;</li><li>– основы разработки внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;</li><li>– основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;</li><li>– порядок применения дисциплинарных взысканий;</li><li>– основы политики организации по безопасности труда и уметь применять их на практике;</li><li>– основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;</li><li>– Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</li><li>– процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, владеть навыками оформления сопровождающей документации.</li></ul>	лекция практическое занятие самостоятельная работа	экзамен	Из пункта 3.1.		
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– управлять рисками компании;</li><li>– использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;</li><li>– выявлять потенциально опасных сотрудников, относящихся к группам</li></ul>	лекция практическое занятие самостоятельная работа	экзамен	Из пункта 3.1.		





<p>риска, четко понимать свое предназначение и направление развития, определяющие цели и стратегические задачи;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– применять на практике требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала;</li><li>– применять на практике знания по найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала;</li><li>– вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основы кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности.</li></ul>	работа		
<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</li><li>– технологиями управления безопасностью труда персонала;</li><li>– навыками оформления сопровождающей документации процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала;</li><li>– навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.</li></ul>	лекция практическое занятие самостоятельная работа	экзамен	Из пункта 3.1.



#### 2.4. Критерии оценки на экзамене

Оценка	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	Оценку "отлично" заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.
Базовый уровень (хорошо)	Оценку "хорошо" заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	Оценку "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
Компетенция не сформирована	Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

#### 2.5. Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированности компетенции
Повышенный уровень (отлично)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства.	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства - не менее 70% правильных ответов на тестовые задания



Базовый уровень (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.- не менее 80% правильных ответов
Пороговый уровень (удовлетворительно)	Обучающийся анализирует, диагностирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует- 90% и более правильных ответов
Компетенция не сформирована	-	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на задания

### 2.6. Критерии оценки устный опрос

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Пороговый (удовлетворительно)	выставляется студенту, если он недостаточно владеет знаниями по основному учебно-программного материала по основным вопросам кадровых рисков.
Базовый (хорошо)	выставляется студенту, если он допускает отдельные погрешности в ответе, частично ориентируется в вопросах концепции управления персоналом.
Повышенный (отлично)	выставляется студенту, если он определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры.

### 2.7 Критерии оценки деловой (ролевой) игры

Оценка	Критерии
Повышенный уровень	выставляется студенту (как сотруднику проектной группы), если содержание презентации и доклад презентатора от группы полностью раскрывают тему совещания; четко организована работа группы по ответам на вопросы от других проектных групп и аргументирована и аргументирована оценка их презентаций и докладов;
Базовый уровень	выставляется студенту (как сотруднику проектной группы), если содержание презентации и доклад презентатора от группы в целом раскрывают тему совещания; достаточно хорошо организована работа группы по ответам на вопросы от других проектных групп и аргументирована оценка их презентаций и докладов;
Пороговый уровень	выставляется студенту (как сотруднику проектной группы), если содержание презентации и доклад презентатора от группы не в полном объеме раскрывают тему совещания; ответы на вопросы от других проектных групп не точны и поверхностны; нарушается регламент проведения совещания; оценка и аргументация презентаций и докладов других проектных групп не достаточно аргументирована



## 2.8. Процедура оценка

### 2.8.1 Работа в семестре (прохождение контрольных точек)

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Устный опрос	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
2.	Тестирование	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
3.	Деловая игра	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень

Показатель оценки сформированности компетенции: не ниже порогового.

### 2.8.2 Промежуточная аттестация

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Экзамен	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень



### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. Вопросы к экзамену**

1. Понятие «кадровые риски».
2. Идентификация кадровых рисков.
3. Анализ кадровых рисков.
4. Классификация рисков: принципы и критерии.
5. Основные цели и правила управления рисками.
6. Методы управления уровнем риска.
7. Понятие неопределенности и риска.
8. Классификации кадровых рисков и их характеристики.
9. Причины возникновения кадровых рисков.
10. Кадровая безопасность.
11. Приём формирования модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
12. Риски в системе управления персоналом.
13. Факторы кадровых рисков.
14. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
15. Риски нарушения законодательства.
16. Риски опасных действий человека.
17. Ошибки и области рисков при подборе персонала.
18. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
19. Способы получения данных о потенциальном работнике.
20. Сущность «комплексного подхода» к подбору персонала.
21. Риски при адаптации новых сотрудников.
22. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
23. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.
24. Риски развития и обучения персонала.
25. Мониторинг и учет кадровых рисков.
26. Методы воздействия на кадровые риски.
27. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам.
28. Процессы системы управления кадровыми рисками

#### **3.2. Вопросы для устного опроса.**

1. . Каковы математические предпосылки зарождения теории риска?
2. Охарактеризуйте концепции «рисков» за рубежом и современной России.
3. Укажите базовые принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска», выделите существенные различия между ними и назовите их основоположников. Назовите основные характеристики рисковой ситуации согласно концепции А.С. Шапкина.
4. Какие подходы существуют в социологической теории риска?
5. Объясните роль факторов страха и контроля в теории рисков.



6. Перечислите и расшифруйте существенные признаки рисков в концепции Л.Н. Тэпмана.
7. Раскройте содержание базовых функций риска.
8. Какова взаимосвязь риска и неопределённости?
9. Перечислите когнитивные стадии и соответствующие им типы ошибок согласно модели Расмуссена.
10. Какие уровни формирования ошибок возможны согласно модели Расмуссена?
11. Перечислите и раскройте сущность стадий развития внештатной ситуации согласно «теории домино» Г. Хайнриха.
12. Что имеет первостепенное значение при возникновении ошибок в организации согласно Э. Адамсу?
13. Сопоставьте альтернативные «теории домино» (т. е. модели Г. Хайнриха, Э. Адамса, Ф. Берда и Р. Лофтаса), выделите их схожие и отличительные черты.
14. Выделите достоинства и ограничения «теорий домино».
15. Раскройте значение «теории патогенов» Дж. Ризона как преодоление ограничений «теорий домино».
16. Объясните связь латентных и явных сбоях в «концепции патогенов» Дж. Ризона.
17. Опишите структуру системных «патогенов» в модели Дж. Ризона.
18. Объясните взаимосвязь системных и человеческий «пата- генов» в модели Дж. Ризона.
19. Определите категории «тип» и «признак» согласно модели Дж. Ризона, а также их основные разновидности (т. е. типы источников и функций, а также признаки условий и опасных действий).
20. Приведите классификацию причин опасных действий персонала, способных привести к аварии по Дж. Ризону.
21. Перечислите компоненты макроструктуры факторов риска.
22. Перечислите компоненты микроструктуры факторов риска.
23. Какие факторы риска можно отнести к следующим группам: 1) индивидуальные: 2) личностные: 3) профессиональные: 4) морально этические
24. Раскройте понятие кадровые риски, их классификацию и характеристики.
25. Разъясните причины возникновения кадровых рисков.
26. Что такое кадровая безопасность?
27. Раскройте приём формирования модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
28. Какие риски существуют в системе
29. Какие ошибки существуют при подборе персонала, разъясните области рисков?
30. Каковы критерии методик диагностики при подборе персонала?
31. Какие данные о потенциальном работнике следует знать работодателю, и какие существуют способы и возможности их получения?
32. Разъясните понятие «комплексный подход» к подбору персонала.
33. Какие рисковые ситуации следует предотвращать в адаптационный период?
34. Перечислите стадии, которые проходит работник в период адаптации.
35. Объясните, каким образом и кто проводит адаптацию руководителей, и почему.
36. Перечислите наиболее распространенные ошибки, которые допускаются при аттестации, и как снизить их риск.
37. С какими рисками сталкивается компания при увольнении персонала? Каким образом их можно уменьшить?



### 3.3. Тестовые задания.

Блок 1.

1. Какие субъекты могут сталкиваться с экономическим риском?

- а) отдельный человек
- б) группа людей
- в) предприятие
- г) любой субъект

2. Что понимается под риском применительно к предпринимательской деятельности?

- а) возможность недополучения прибыли или дохода
- б) подверженность лица, принимающего решения, возможным потерям или убыткам в стремлении достичь более предпочтительного результата в планируемой акции
- в) характеристика проявления ущерба – частота возникновения или/и тяжесть (размер) ущерба

3. Какой критерий не является элементом классификации по характеристике опасности, связанной с риском?

- а) классификация по типу объекта
- б) классификация по причине (природе) ущерба
- в) классификация по месту появления рисков
- г) классификация по типичности отрицательных последствий

4. Какое правило не применяется в стратегии риск-менеджмента?

- а) максимум выигрыша
- б) оптимальная вероятность результата
- в) отсутствие вероятности положительного результата
- г) оптимальное сочетание выигрыша и величины риска

5. В каких случаях применяется рассеянный подход к управлению рисками организации?

а) функциональные и «производственные» единицы организации работают весьма независимо

б) риск рассматривается в большей степени как дополнительные возможности в развитии организации

в) реализуемые на практике бизнес-действия сосредоточиваются на финансах

6. Что предполагает идентификация и анализ рисков?

а) анализ конкретных причин возникновения неблагоприятных событий и их отрицательных последствий

б) проведение качественного, а затем и количественного изучения рисков

в) разработку мероприятий по управлению рисками

2. Поведенческие факторы, являющиеся распространенными ограничениями при принятии эффективных решений:

а) уровень риска

б) изменяющееся окружение, взаимосвязь решений

в) все перечисленное

г) негативное отношение к чему или какому-либо, личностные пристрастия, барьеры восприятия информации

7. На какие группы делятся методы управления рисками по признаку «вариант воздействия на риск»?

а) группа, отвечающая процедурам «уклонение от риска», «сокращение риска» и





«передача риска»

б) группа методов трансформации рисков, связанная с непосредственным воздействием на риск, и группа методов финансирования рисков, направленная на возмещение возможного ущерба.

Блок 2.

8. Каким способом может проводиться оценка эффективности разработки программы управления рисками?

а) сопоставление с финансовыми возможностями фирмы значений максимально возможного, наиболее вероятного и ожидаемого убытков до и после реализации программы управления рисками.

б) сравнительный анализ значений максимально возможного, наиболее вероятного и ожидаемого убытков до и после реализации программы управления рисками.

в) могут использоваться различные способы.

9. Какие действия предполагаются при выборе приоритетных процедур управления рисками?

а) уточнение принципов управления рисками и принципов разработки программы с учетом уточненных общей стратегии и стратегии, целей и задач по управлению рисками

б) определение пороговых значений вероятности и/или размера возможного ущерба по отдельным направлениям и аспектам деятельности фирмы и в целом по фирме с учетом уточненных общей стратегии, стратегии, целей и задач управления риском, а также процедур управления рисками

в) комплекс вышеперечисленных действий

10. С точки зрения теории менеджмента наиболее корректным определением цели управления является

а) результат, на достижение которого направлено управление

б) желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы

в) видение будущего, которое желательно достичь

г) объективная тенденция развития организации

11. Укажите последовательность решения задач для достижения цели мониторинга программ управления рисками:

1) провести анализ реализации программ риск-менеджмента;

2) определить необходимый состав и объем информации о контролируемых параметрах программ;

3) провести сбор статистической и экспертной информации о параметрах, определяющих эффективность функционирования системы риск-менеджмента;

4) разработать методики контроля наблюдаемых параметров и стратегию мониторинга параметров;

5) оценить и проанализировать текущее состояние системы риск-менеджмента;

6) разработать мероприятия по обеспечению требуемого состояния системы риск-менеджмента;

7) уточнить модели развития событий, перечень контролируемых параметров, требования к функционированию системы риск-менеджмента.

а) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

б) 1, 2, 4, 3, 5, 6, 7

в) 1, 2, 3, 4, 6, 5, 7 2.

12 Риск при принятии решений – это

а) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы

б) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение





руководителя

в) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат

г) уровень превышения своих полномочий

13. Какой ответ характеризует отличия между хеджированием и страхованием?

а) при хеджировании вы устраняете риск понести убытки, отказываясь от возможности получить доход. При страховании вы устраняете риск понести убытки, но сохраняете возможность получить доход

б) при хеджировании вы устраняете риск понести убытки, но сохраняете возможность получить доход. При страховании вы устраняете риск понести убытки, отказываясь от возможности получить доход.

14. При каком виде хеджирования финансовых рисков заключение сделки о купле (продаже) ценных бумаг сопровождается заключением сделки об обратной продаже (купле)?

а) хеджирование с использованием опционов

б) хеджирование с использованием фьючерсных контрактов

в) хеджирование с использованием операции своп

15. При управлении рисками повсеместно присутствует неопределенная обстановка, которая подразделяется на объективно-неопределенную, субъективно-неопределенную и случайную (комбинированную).

Как характеризуется случайная (комбинированная) неопределенность?

а) обстоятельства и факторы непредсказуемого характера в равной мере играют значительную роль в формировании рисков

б) обстоятельства и факторы объективного характера играют главенствующую роль в формировании рисков

в) обстоятельства и факторы субъективного характера играют главенствующую роль в формировании рисков

16. Конфликт, характеризующийся столкновением сторон в виде спора, ссоры, агрессивных действий

а) открытый

б) процессный

в) латентный

г) скрытый

17. Этап развития организации, при котором организация находится в состоянии упадка, старения

а) леталентный

б) патентный

в) виолентный

г) коммутантный

18. Функция антикризисного управляющего, заключающаяся в постоянном, целенаправленном знакомстве с новшествами в различных сферах экономики и т.п.

а) воспитательная

б) экспертно-инновационная

в) административная

г) лидирующая

Блок 3.

19. Причины кризиса, отражающие ошибки и волюнтаризм в управлении, а также природные, характеризующие явления климата, землетрясения и др. называются:



- а) субъективными
- б) объективными
- в) производственными
- г) произвольными

20. Состояние системы, в котором хотя бы одна составляющая находится в переходном периоде, но при этом на состоянии системы это не сказывается

- а) суперстабильное
- б) стабильное
- в) эксстабильное
- г) квазистабильное

21. Переходный период развития организации, характеризующийся снижением большинства важных показателей жизнедеятельности

- а) зарождение потенциала
- б) становление
- в) утверждение
- г) период падения

22. Процессы, которые поддаются изменению в определенном направлении при сознательном воздействии на них

- а) хаотичные
- б) циклические
- в) неуправляемые
- г) управляемые

23. Условия, ведущие к срыву обычных показателей деятельности, к авариям, катастрофам

- а) квазистабильные
- б) экстремальные
- в) кризисные
- г) стандартные

24. Мера защиты и мера компенсации негативного воздействия неуправляемых факторов

- а) адаптация
- б) санация
- в) инновационность
- г) страхование

25. Переходный период развития организации, характеризующийся реальным появлением новой фирмы как самостоятельной организации в экономической среде, имеющей некоторые рыночные позиции, юридическое оформление

- а) становление
- б) период падения
- в) утверждение
- г) зарождение потенциала

26. Функция антикризисного управляющего, заключающаяся в контроле и оценке результатов, осуществлении коррекции деятельности, координации ее по срокам, времени, ресурсам, установлении системы мер поощрений и наказаний

- а) лидирующая
- б) административная
- в) экспертно-инновационная
- г) воспитательная



### 3.4 Деловые игры

#### Деловая игра №1

Студенты самостоятельно или под руководством преподавателя разбиваются на группы и знакомятся с условиями задачи:

Описание предприятия: Колхоз «Урал» крупное рентабельное сельскохозяйственное предприятие. Землепользование хозяйства более 20000 га, протяженность более 40 км. Число работающих 600 человек. Основное производственное направление – молочное, вспомогательная отрасль – мясная. Колхоз «Урал» несколько лет является участником элитного клуба «Агро-300», «Молоко-100». По результатам работы в молочном животноводстве хозяйство неоднократно награждалось дипломами, Почетными грамотами Правительством области.

Собственный Цех по переработке молока даёт Свердловской области и соседним регионам, пакетированное молоко и сливочное масло высокого качества и по низкой цене.

С 2010 года хозяйство имеет статус Племенного завода по разведению крупного рогатого скота черно – пестрой породы.

Ежегодно увеличиваются инвестиции в развитие хозяйства, неуклонно наращиваются объемы производства. Динамично развивается молочное животноводство, имеется свой цех переработки молока. Произведенная продукция реализуется в основном на территории Свердловской области. Высокое качество продукции делает ее востребованной и конкурентно способной. В отрасли растениеводства присоединяются дополнительные посевные площади, на полях работает современная техника, высока культура земледелия.

Практически завершен перевод скотных дворов на беспривязное содержание молодняка, силами своей строительной бригады производится реконструкция корпусов для дойного стада.

Мы надежные партнеры отечественных и зарубежных фирм, специализирующихся на поставках молочного оборудования, сельскохозяйственной техники, ядохимикатов и ветеринарных препаратов.

Перспективу развития хозяйство видит в увеличении поголовья и продуктивности животных на основе улучшения качества кормления, селекционной работы, содержания животных, применении новых технологий в развитии производства, дисциплины труда, учебе кадров.

Задача:

1. Определить основные категории персонала
2. Выявить основные кадровые риски

Деловая игра позволяет оценивать умение анализировать и решать задачи по умению выявлять и классифицировать кадровые риски.

#### Деловая игра №2

На основе полученных выше видов кадровых рисков оценить:

1. На основе полученных выше видов кадровых рисков оценить вероятность их возникновения, используя абстрактно-логический, статистический, интуитивный методы.
2. Оценить наносимый предприятию ущерб от возможного проявления кадровых рисков.



Деловая игра №3

На основе полученных выше видов кадровых рисков оценить:

1. Составить по данным из игры «1 и игры №2 матрицу «вероятность-ущерб», матрицу «Вильсона».
2. Выбрать стратегию минимизации кадровых рисков и предложить мероприятия по минимизации кадровых рисков
3. Оценить затраты на реализацию мероприятий по управлению кадровыми рисками
4. Сопоставить затраты на мероприятия по управлению кадровыми рисками и наносимым ущербом от кадровых рисков.



#### 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

##### 4.1 Методические указания по проведению текущего контроля

##### *4.1.1. Тестирование*

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	в учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	в соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	тест на бумажном носителе
6.	Время для выполнения заданий	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся
11.	Апелляция результатов	в порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

##### *4.1.2. Устный опрос*

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения каждой темы раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	в учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	в соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Вопросы устного опроса



6.	Время проведения опроса	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	в порядке, установленном нормативными документами, регулируемыми образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

#### 4.1.3 Деловая игра

1.	Сроки проведения текущего контроля	После прохождения основного материала
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Деловая игра
6.	Время проведения деловой игры	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, решение задач, творческие задания, деловая игра);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий ;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.