Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.06.2025 12:11:36
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
экономики и управления
_____ /А.В. Назаренко/
«27» февраля 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль
«ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ»

Квалификация
бакалавр

Формы обучения
очная, очно-заочная

Москва, 2025 г.

Разработчик(и):
Старший преподаватель кафедры
«Управление персоналом» /Е.А. Наянов/

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Управление персоналом», д.э.н.,
профессор /М.М. Крекова/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине ... 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы ... 4
3. Структура и содержание дисциплины ... 4
   - 3.1. Виды учебной работы и трудоемкость ... 5
   - 3.2. Тематический план изучения дисциплины ... 5
   - 3.3. Содержание дисциплины ... 7
   - 3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий ... 7
   - 3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) ... 8
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение ... 8
   - 4.1. Нормативные документы и ГОСТы ... 8
   - 4.2. Основная литература ... 8
   - 4.3. Дополнительная литература ... 8
   - 4.4. Электронные образовательные ресурсы ... 8
   - 4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение ... 8
   - 4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы ... 8
5. Материально-техническое обеспечение ... 8
6. Методические рекомендации ... 9
   - 6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения ... 9
   - 6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ... 10
7. Фонд оценочных средств ... 12
   - 7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения ... 12
   - 7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения ... 12
   - 7.3. Оценочные средства ... 13

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель дисциплины: формирование и развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств в соответствии с направлением подготовки.

Задачи дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о понятии классического и современного подхода к содержанию понятия кадровые риски организации;
- выявлению различных угроз и уязвимостей в организации, освоение методов снижения кадровых рисков;
- научиться оценивать экономические последствия связанные с кадровыми рисками.

Обучение по дисциплине «Экономическая оценка кадровых рисков» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике ИУК-10.2. Представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности ИУК-10.3. Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК-1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ИУК-1.2. Осуществляет поиск, критически оценивает, обобщает, систематизирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи ИУК-1.3. Рассматривает и предлагает рациональные варианты решения поставленной задачи, используя системный подход, критически оценивает их достоинства и недостатки

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Экономическая оценка кадровых рисков» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часов).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

По формам обучения

3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
1	**Аудиторные занятия**	**72**	4
	В том числе:		
1.1	Лекции	36	4
1.2	Семинарские/практические занятия	36	4
2	**Самостоятельная работа**	**72**	4
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	42	4
2.2	Подготовка доклада	6	4
2.3	Изучение литературы	16	4
2.4	Подготовка к экзамену	8	4
3	**Промежуточная аттестация**		
	Экзамен		4
	Итого	**144**	4

3.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
1	**Аудиторные занятия**	**54**	7
	В том числе:		
1.1	Лекции	18	7
1.2	Семинарские/практические занятия	36	7
2	**Самостоятельная работа**	**90**	7
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	42	7
2.2	Подготовка доклада	6	7
2.3	Изучение литературы	34	7
2.4	Подготовка к экзамену	8	
3	**Промежуточная аттестация**		
	Экзамен		7
	Итого	**144**	7

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	**Раздел 1. Понятие кадровых рисков**	**60**	**12**	**12**	**36**
1.1	Тема 1. Сущность риска как управленческой категории	20	4	4	12
1.2	Тема 2. Понятие кадровых рисков и их виды	20	4	4	12
1.3	Тема 3. Методы выявления риска	20	4	4	12
2	**Раздел 2. Оценка кадровых рисков**	**84**	**24**	**24**	**36**
2.1	Тема 4. Оценка кадровых рисков	28	8	8	12
2.2	Тема 5. Методы и пути минимизации кадровых рисков	28	8	8	12
2.3	Тема 6. Оценка эффективности управления кадровыми рисками	28	8	8	12
	Итого	**144**	**36**	**36**	**72**

3.2.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	**Раздел 1. Понятие кадровых рисков**	**63**	**6**	**12**	**45**
1.1	Тема 1. Сущность риска как управленческой категории	21	2	4	15
1.2	Тема 2. Понятие кадровых рисков и их виды	21	2	4	15
1.3	Тема 3. Методы выявления риска	21	2	4	15
2	**Раздел 2. Оценка кадровых рисков**	**81**	**12**	**24**	**45**
2.1	Тема 4. Оценка кадровых рисков	27	4	8	15

2.2	Тема 5. Методы и пути минимизации кадровых рисков	27	4	8	15
2.3	Тема 6. Оценка эффективности управления кадровыми рисками	27	4	8	15
	Итого	**144**	**18**	**36**	**90**

3.3 Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие кадровых рисков

Тема 1. Сущность риска как управленческой категории

Понятие и сущность риска. Понятие неопределенности и риска в экономической деятельности. Основные функции рисков. Классификация рисков хозяйственной деятельности.

Тема 2. Понятие кадровых рисков и их виды

Кадровый риск как объект управления. Основные группы рисков в управлении персоналом. Количественные кадровые риски. Качественные кадровые риски.

Тема 3. Методы выявления риска

Сущность и содержание управления кадровыми рисками. Планирование управления кадровыми рисками. Идентификация рисков. Основные источники информации для выявления рисков. Метод построения дерева решений для выявления риска

Раздел 2. Оценка кадровых рисков

Тема 4. Оценка кадровых рисков

Методы качественной оценки рисков. Методы количественной оценки рисков. Процедура количественной и качественной оценки риска. Коэффициент вариации.

Тема 5. Методы и пути минимизации кадровых рисков

Диверсификация как способ снижения риска. Самострахование как способ снижения риска. Основные способы определения суммы страхового возмещения. Метод компенсации.

Тема 6. Оценка эффективности управления кадровыми рисками

Методы снижения риска. Прогнозирование рисков на основе экстраполяции. Прогнозирование рисков на основе линейной регрессии. Методика оценки достоверности прогнозов. Оценка экономического эффекта от управления кадровыми рисками

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Практическое/семинарское занятие 1,2. Сущность риска как управленческой категории

Практическое/семинарское занятие 3,4. Понятие кадровых рисков и их виды

Практическое/семинарское занятие 5,6. Методы выявления риска

Практическое/семинарское занятие 7,8,9,10. Оценка кадровых рисков

Практическое/семинарское занятие 11,12,13,14. Методы и пути минимизации кадровых рисков

Практическое/семинарское занятие 15,16,17,18. Оценка эффективности управления кадровыми рисками

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

4.2 Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535714

4.3 Дополнительная литература

1. ВВоронцовский, А. В. Управление рисками : учебник и практикум для вузов / А. В. Воронцовский. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12206-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560651

2. Панарина, М. М. Корпоративная безопасность. Управление рисками и комплаенс в эпоху цифровизации : учебное пособие для вузов / М. М. Панарина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 181 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17777-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559219

3. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/565320

4. Белов, П. Г. Управление рисками, системный анализ и моделирование : учебник и практикум для вузов / П. Г. Белов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 721 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17939-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568772

4.4 Электронные образовательные ресурсы

ЭОР находится в разработке

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «Экономическая оценка кадровых рисков» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Управленческая деятельность не должна идти в разрез с действующими нравственными, организационно-управленческими, социально-экономическими, культурно-этическими, политико-правовыми и другими нормами. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику их применения для решения кейсов, основанных на реальных ситуациях.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться с последними тенденциями в области предметной области, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам тем дисциплины.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;
- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;
- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с изменениями и дополнениями в действующем трудовом законодательстве, новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности

обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

На лекции необходимо акцентировать внимание на общих вопросах, указывать на особенности профессиональной этики будущего специалиста по управлению персоналом. Средства, помогающие конспектированию, - акцентированное изложение материала лекции, т. е. выделение голосом, интонацией, повторением наиболее важной, существенной информации, использование пауз, записи на доске, демонстрации иллюстративного материала, строгое соблюдение регламента занятий.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету..

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом

контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (экзамену), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и

показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):

- тестирование
- выступление с докладом
-устный опрос

Промежуточный контроль

- тестирование

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Тестирование (текущий и промежуточный контроль)

до 51% - неудовлетворительно

51%-80% - удовлетворительно

81% - 90% - хорошо

91% - 100% - отлично

Доклад

5 баллов при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

4 балла: невыполнение любых двух из указанных условий.
3 балла : невыполнение любых трех из указанных условий.
2 балла: невыполнение любых четырех из указанных условий.

Устный опрос

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Показатели оценивания:

1) полнота и правильность ответа;
2) степень осознанности, понимания изученного;
3) языковое оформление ответа.

Критерии оценивания устного опроса:

5 баллов ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

2 балла ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примерные тестовые вопросы

Риск – это:

а) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели;
б) наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна;
в) следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера.

Анализ риска – это:
а) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия;
б) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты;
в) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик.

Идентификация риска – это:
а) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия;
б) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик;
в) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты.

Риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль, называются:
а) чистыми; б) критическими; в) спекулятивными; г) кадровые

<u>Примерные вопросы для устных опросов</u>

- В какой форме может быть задана неопределенность?
- В чем заключаются риски при работе с персоналом внутри организации.
- Взаимосвязь величины риска и прибыли.
- Источники неопределенности.
- Кадровые риски качественного характера.
- Кадровые риски количественного характера.
- Как проявляются материальные потери?
- Классификация рисков по возможному результату.
- Классификация рисков по возможности защиты от рисков, по масштабам и размерам.
- Классификация рисков по времени возникновения.
- Классификация рисков по причине возникновения.
- Классификация рисков по степени объективности и субъективности решений.
- Классификация рисков по степени риска.
- Классификация рисков по структурному признаку.
- Классификация рисков по типу риска и ситуации.
- Классификация рисков по факторам возникновения.
- Классификация рисков по характеру учета.
- Классификация факторов риска по уровню процесса принятия решений.
- Определение кадровых рисков различных авторов. Его понятие и содержание.

– Основные группы кадровых рисков работы с персоналом по уровню технологического процесса.
– Основные признаки проявления трудовых потерь.
– Основные требования соответствия классификации рисков.
– Последствия рисков в работе с персоналом
– Различия понятий риска и неопределенности.
– Риск при принятии решений тактического уровня.
– Содержание рисков на входе в организацию.
– Суть рисков при работе с персоналом на выходе из организации.
– Уровни риска на этапах принятия решений.
– Факторы риска на уровне принятия руководством стратегических решений.
– Характеристика вероятности и риска.
– Что такое кадровый риск?
– Что такое субъективные факторы риска?

Перечень тем для подготовки доклада

1. Коммерческий риск как финансовая категория
2. Способы оценки степени риска
3. Сущность и содержание риск-менеджмента на предприятии
4. Страхование как основной прием риск-менеджмента
5. Диверсификация капитала как способ снижения рисков
6. Финансовые инструменты снижения рисков
7. Стратегия и тактика риск-менеджмента
8. Портфельные риски и как механизм их нейтрализации
9. Выявление и согласование предпочтений по риску
10. Риск как объективная реальность и ее субъективное восприятие
11. Управление кадровыми рисками на этапе отбора персонала
12. Управление кадровыми рисками в период адаптации сотрудников
13. Кадровые риски, связанные с обучением и переподготовкой персонала
14. Минимизация кадровых рисков при переезде компании в новый офис
15. Минимизация кадровых рисков при расширении кадрового состава
16. Риски, возникающие при делегировании полномочий
17. Работа с персональными данными как инструмент минимизации кадровых рисков
18. Корпоративная культура как фактор снижения кадровых рисков
19. Риски утечки конфиденциальной информации
20. Риски аутсорсинга
21. Способы минимизации риска нелояльности персонала

7.3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация может проходить посредством тестирования или посредством ответа на экзаменационный билет.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования тест должен охватывать все темы курса. При проведении экзамена в устной форме учащийся должен ответить на 2 вопроса.

Примерный формат тестовых вопросов:

1. Риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли, называются:

а) катастрофическими; б) критическими; в) допустимыми.

2. Риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря выручки (т.е. потери превышают ожидаемую прибыль), называются:
а) катастрофическими; б) критическими; в) допустимыми.

3. Чем измеряется величина или степень риска?
а) средним ожидаемым значение; б) изменчивостью возможного результата;
в) оба варианта верны.

4. Социально-экономическая функция риска состоит:
а) в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике - отрасли деятельности, в которых риск приемлем;
б) в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода;
в) оба варианта верны.

5. Защитная функция риска состоит:
а) в объективной необходимости законодательного закрепления понятия "правомерности риска", правового регулирования страховой деятельности;
б) в том, что юридические и физические лица вынуждены искать средства и формы защиты от нежелательной реализации риска;
в) оба варианта верны.

6. Стимулирующая функция риска проявляется:
а) в том, что реализация решений с неисследованным или необоснованным риском может приводить к реализации объектов или операций, которые относятся к авантюрным;
б) в исследовании источников риска при проектировании операций и систем, конструировании специальных устройств, операций, форм сделок, исключающих или снижающих возможные последствия риска как отрицательного отклонения;
в) оба варианта верны.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену.

1. Понятия неопределенности и риска в экономической деятельности
2. Кадровый риск как объект управления
3. Основные теории риск-менеджмента
4. Основные функции рисков
5. Классификация рисков хозяйственной деятельности
6. Понятия систематического и несистематического рисков.
7. Основные группы рисков в управлении персоналом
8. Основные виды кадровых рисков
9. Количественные кадровые риски
10. Качественные кадровые риски
11. Сущность и содержание управления риском
12. Планирование управления рисками
13. Идентификация рисков
14. Основные источники информации для оценки рисков
15. Процедура качественной оценки рисков
16. Методы качественной оценки рисков
17. Процедура количественной оценки рисков
18. Методы количественной оценки рисков

19. Планирование реагирования на риски
20. Мониторинг и контроль рисков
21. Финансирование риска
22. Методы и средства выявления рисков
23. Экспресс-оценка риска наступления негативного события
24. Статистический анализ рисков
25. Метод построения дерева решений для выявления рисков
26. Маржинальный анализ проекта с целью выявления рисков
27. Имитационное моделирование как метод выявления рисков
28. Применение метода сценариев с целью выявления риска
29. Методы управления рисками
30. Уклонение от риска как метод управления рисками
31. Методы локализации и переноса риска
32. Методы диссипации рисков
33. Диверсификация как способ снижения риска.
34. Страхование как способ снижения риска.
35. Самострахование как способ снижения риска.
36. Основные способы определения суммы страхового возмещения при страховании рисков.
37. Коэффициент вариации. Его использование при оценке риска.
38. Методы компенсации рисков
39. Методы снижения систематического риска.
40. Несистематический риск и способы его снижения.
41. Определение среднего ожидаемого значения и волатильности при оценке риска.
42. Прогнозирование рисков на основе экстраполяции
43. Прогнозирование рисков на основе линейной регрессии
44. Методика оценки достоверности прогнозирования рисков
45. Методики расчета тарифов по видам страхования рисков
46. Оценка экономического эффекта от управления рисками