

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Иркутский государственный университет путей сообщения»
 (ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
 филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
 (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
 приказом и.о. ректора
 от «17» июня 2022 г. № 77

Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками
 рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3 Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

Часов по учебному плану (УП) – очная форма обучения: зачет 8 семестр

108

очно-заочная форма обучения: зачет 9 семестр

В том числе в форме практической

подготовки (ПП) – 4/4

(очная/очно-заочная)

Очная форма обучения

| Очная форма обучения | | Распределение часов дисциплины по семестрам | |
|--|--------------|---|--------------|
| Семестр | | 8 | Итого |
| Число недель в семестре | | 17 | |
| Вид занятий | | Часов по УП | Часов по УП |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП* | | 36/4 | 36/4 |
| – лекции | | 12 | 12 |
| – практические | | 24/4 | 24/4 |
| – лабораторные | | | |
| Самостоятельная работа | | 72 | 72 |
| Экзамен | | | |
| | Итого | 108/4 | 108/4 |
| Очно-заочная форма обучения | | Распределение часов дисциплины по семестрам | |
| Семестр | | 9 | Итого |
| Число недель в семестре | | 17 | |
| Вид занятий | | Часов по УП | Часов по УП |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП* | | 28/4 | 28/4 |
| – лекции | | 14 | 14 |
| – практические | | 14/4 | 14/4 |
| – лабораторные | | | |
| Самостоятельная работа | | 71 | 71 |
| Экзамен | | | |
| Зачет | | 9 | 9 |
| | Итого | 108/4 | 108/4 |

УП – учебный план.

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
к.э.н., доцент

Н.С. Михайлова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «23» мая 2022 г. №8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

| 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|--|
| 1.1 Цели дисциплины | |
| 1 | формирование представлений в области управления рисками |
| 2 | формирование умений и навыков по прогнозированию кадровых рисков и созданию программ их профилактики |
| 1.2 Задачи дисциплины | |
| 1 | изучение основных положений управления рисками, связанными с персоналом |
| 2 | получение навыков проведения анализа рисков в сфере управления персоналом |
| 3 | освоение применения методов управления рисками в управлении персоналом |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| Научно-образовательное воспитание обучающихся | |
| Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; | |
| – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; | |
| – популяризация научных знаний среди обучающихся; | |
| – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; | |
| – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; | |
| – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; | |
| – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; | |
| – формирование психологии профессионала; | |
| – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; | |
| – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |

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

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения |
|---|--|--|
| ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала | ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом | Знать: виды рисков в системе управления персоналом, принципы управления рисками, необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации |
| | | Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом, подготавливать необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации |
| | | Владеть: приемами повышения кадровой безопасности организации, навыками использования методов идентификации, прогнозирования и оценки рисков |

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

| 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|-------------|------|----|-----|--------------------|------|-----|----|--|--------|
| Код | Наименование разделов, тем и видов работы | Очная форма | | | | Очно-заочная форма | | | | *Код индикатора достижения компетенции | |
| | | Семестр | Часы | | | Семестр | Часы | | | | |
| | | | Лек | Пр | Лаб | | СР | Лек | Пр | | Лаб |
| | теоретического материала. Составление мини глоссария | | | | | | | | | | |
| 1.7 | Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации 3.1 Факторы кадровых рисков 3.2 Риски в системе управления персоналом 3.3 Риски нарушения законодательства 3.4 Риски опасных действий человека 3.5 Поведение как источник риска | 8 | 2 | | | 9 | 2 | | | | ПК-2.2 |
| 1.8 | Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации Работа с кейс-задачами | 8 | | 4 | | 9 | 2 | | | | ПК-2.2 |
| 1.9 | Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации Проработка теоретического материала. Составление мини глоссария | 8 | | | 14 | 9 | | | | 14 | ПК-2.2 |
| 2.0 | Раздел 2. Методические основы управления кадровыми рисками | 8 | 6/4 | 12 | 28 | 9 | 8 | 8/4 | | 27 | ПК-2.2 |
| 2.1 | Тема 4 Идентификация и анализ кадровых рисков в деятельности организации 4.1 Метод Дж. Вилноса 4.2 Оценка вероятности появления угроз: ранжирование рисков 4.3 Оценка | 8 | 4 | | | 9 | 4 | | | | ПК-2.2 |

| 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | | | | | | | | *Код индикатора достижения компетенции |
|-------------------------------------|---|-------------|------|-----|-----|--------------------|------|-----|----|--|----|--|
| Код | Наименование разделов, тем и видов работы | Очная форма | | | | Очно-заочная форма | | | | | | |
| | | Семестр | Часы | | | Семестр | Часы | | | | | |
| Лек | Пр | | Лаб | СР | Лек | | Пр | Лаб | СР | | | |
| | вероятности риска по матрице Харрингтона 4.4 Количественные оценки вероятностей рисков | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | Тема 4 Идентификация и анализ кадровых рисков в деятельности организации Оценка рисков на основе системы Элмери | 8 | | 6 | | 9 | | 4 | | | | ПК-2.2 |
| 2.3 | Тема 4 Идентификация и анализ кадровых рисков в деятельности организации. Проработка теоретического материала | 8 | | | 14 | 9 | | | | | 14 | ПК-2.2 |
| 2.4 | Тема 5 Методы управления кадровыми рисками 5.1 Управление рисками при подборе персонала 5.2 Управление рисками при адаптации новых сотрудников 5.3 Управление рисками оценки и аттестации персонала 5.4 Управление рисками развития и обучения персонала 5.5 Управление рисками при увольнении сотрудников | 8 | 2 | | | 9 | 4 | | | | | ПК-2.2 |
| 2.5 | Тема 5 Методы управления кадровыми рисками Работа в группах по оценке кадровых рисков | 8 | | 6/4 | | 9 | | 4/4 | | | | ПК-2.2 |
| 2.6 | Тема 5 Методы управления кадровыми рисками Методы управления рисками | 8 | | | 14 | 9 | | | | | 13 | ПК-2.2 |
| | Форма | 8 | | | | 9 | | 9 | | | | ПК-2.2 |

| 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-------------|------|----|-----|--------------------|------|-----|----|--|-----|
| Код | Наименование разделов, тем и видов работы | Очная форма | | | | Очно-заочная форма | | | | *Код индикатора достижения компетенции | |
| | | Семестр | Часы | | | Семестр | Часы | | | | |
| | | | Лек | Пр | Лаб | | СР | Лек | Пр | | Лаб |
| | промежуточной аттестации - зачет | | | | | | | | | | |

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

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

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн |
|--|--|--|
| 6.1.1.1 | Тихомиров, Н. П. Теория риска : учебник / Н. П. Тихомиров, Т. М. Тихомирова ; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. – Москва : Юнити-Дана, 2020. – 308 с. : ил., табл., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615777 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-03413-3. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |
| 6.1.1.2 | Деревяшкин, С. А. Оценка рисков : [16+] / С. А. Деревяшкин ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 74 с. : табл., граф., схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570617 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-2097-5. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |
| 6.1.1.3 | Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891 (дата обращения: 21.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8353-1559-8. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |
| 6.1.1.4 | Чернопятов, А. М. Риск-менеджмент : учебно-методическое пособие : [16+] / А. М. Чернопятов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 178 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495847 (дата обращения: 21.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2824-9. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |
| 6.1.1.5 | Шапиро, С. А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 321 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161 (дата обращения: 21.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2541-5. – DOI 10.23681/272161. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |
| 6.1.2 Дополнительная литература | | |
| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн |
| 6.1.2.1 | Левушкина, С. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. В. Левушкина ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 88 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972 (дата обращения: 21.05.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-7567-0164-7. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |

| | | |
|--|---|--------------------------------------|
| 6.1.2.2 | Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации : учебное пособие-практикум : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 212 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382 (дата обращения: 21.05.2024). – Библиогр.: с. 195. – ISBN 978-5-4475-4814-8. – DOI 10.23681/428382. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн |
| 6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся) | | |
| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/онлайн/ЭИОС |
| 6.1.3.1 | Михайлова Н.С. Управление кадровыми рисками. Пр актикум: учеб.пособие для обучающихся всех форм обучения и апр авлен ия бакалавр иата 38.03.03«Упр авлен ие пер сон алом».–Чита: ЗаБИЖТ, 2021.–145с. [Электронный ресурс]: http://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=30987.pdf (дата обращения: 23.04.2024) | онлайн/ ЭИОС |
| 6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | | |
| 6.2.1 | АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru | |
| 6.2.2 | ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/ | |
| 6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы | | |
| 6.3.1 Базовое программное обеспечение | | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11 | |
| 6.3.1.2 | Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08 | |
| 6.3.1.3 | Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License | |
| 6.3.1.4 | АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009 | |
| 6.3.1.5 | БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009 | |
| 6.3.2 Специализированное программное обеспечение | | |
| 6.3.2.1 | Не предусмотрено | |
| 6.3.3 Информационные справочные системы | | |
| 6.3.3.1 | Информационно-справочная система «Гарант» | |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | | |
| 6.4.1 | Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» | |

| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
|---|--|
| 1 | Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11 |
| 2 | Учебная аудитория 4.25 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютер), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины |
| 3 | Учебная аудитория 315 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины |
| 4 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, и |

| | |
|---|---|
| | обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15 |
| 5 | Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия |

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1. Общие положения

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

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

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

Задачами ФОС являются:

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

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

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

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

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

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

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

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» участвует в формировании компетенции:

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий

очная форма обучения

| № | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины) | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения*) |
|-----------|--|--|---------------------------------------|---|
| 8 семестр | | | | |
| 1 | Текущий контроль | Тема 1 Управление риском: понятие, теоретические концепции | ПК-2.2 | Кейс-задачи (устно) |
| 2 | Текущий контроль | Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом | ПК-2.2 | Деловая игра (устно) |
| 3 | Текущий контроль | Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации | ПК-2.2 | Кейс-задачи (устно) |
| 4 | Текущий контроль | Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | Текущий контроль | Тема 4 Идентификация и анализ кадровых рисков в деятельности организации | ПК-2.2 | Кейс-задачи (устно) |
| 6 | Текущий контроль | Тема 5 Методы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно) |
| 7 | Текущий контроль | Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 8 | Текущий контроль | Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 9 | Промежуточная аттестация | Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии) |

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

**ПП – практическая подготовка.

| № | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины) | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения*) |
|-----------|--|--|---------------------------------------|---|
| 9 семестр | | | | |
| 1 | Текущий контроль | Тема 1 Управление риском: понятие, теоретические концепции | ПК-2.2 | Кейс-задачи (устно) |
| 2 | Текущий контроль | Тема 2 Классификация рисков в системе управления персоналом | ПК-2.2 | Деловая игра (устно) |
| 3 | Текущий контроль | Тема 3 Специфика рисков в различных функциональных областях организации | ПК-2.2 | Кейс-задачи (устно) |
| 4 | Текущий контроль | Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | Текущий контроль | Тема 4 Идентификация и анализ кадровых рисков в деятельности организации | ПК-2.2 | Кейс-задачи (устно) |
| 6 | Текущий контроль | Тема 5 Методы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно) |
| 7 | Текущий контроль | Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Тестирование (компьютерные технологии), дискуссия (устно) |
| 8 | Текущий контроль | Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 9 | Промежуточная аттестация | Раздел 1 Концептуальные основы управления кадровыми рисками Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками | ПК-2.2 | Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии) |

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

**ПП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|--|---|---|
| 1 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины) | Типовая кейс-задача |
| 2 | Деловая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовое задание для проведения деловой игры |
| 3 | Индивидуальное творческое задание | Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Образец индивидуальных творческих заданий |
| 4 | Тестирование (компьютерные технологии) | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Фонд тестовых заданий |

Промежуточная аттестация

| | | | |
|---|--|---|---|
| 1 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету |
| 2 | Тест – промежуточная аттестация в форме зачета | Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Фонд тестовых заданий |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета.

Шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|------------------|---|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в | Минимальный |

| | | |
|--------------|---|-----------------------------|
| | рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | |
| «не зачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета:

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Кейс-задача

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся высказывает точку зрения возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, и предложение варианта ее решения |
| «не зачтено» | Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом невыполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса |

Деловая игра

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

Индивидуальное творческое задание

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|--|
| «зачтено» | Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала |
| «не зачтено» | При выполнении индивидуального творческого задания обучающийся |

| | |
|--|--|
| | продemonстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей |
|--|--|

Тестирование – текущий контроль:

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

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

3.1 Типовая кейс-задача

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

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

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

Кейс «Стресс-мониторинг»

С целью изучения стрессогенности организационной среды в нефтегазодобывающей организации был проведен стресс-мониторинг, разработанный К.Э. Оксинайдом. Мониторинг включает опрос персонала, изучение его результатов, а также учет и анализ объективных данных, которые должны поступать в службу управления персоналом и линейным руководителям. Объем свободной выборки составил 60 человек: это были сотрудники различных подразделений с разным стажем работы (менее 1 года, 1–5 лет, более 5 лет), с различным статусом в организационной структуре.

Стресс-мониторинг состоял из двух частей:

- оценка удовлетворенности персонала условиями труда;
- оценка эмоционального состояния персонала.

Первая анкета содержала характеристики условий труда в организации. Сотрудники должны были оценить свою удовлетворенность перечисленными условиями труда и отметить ту колонку, которая в наибольшей степени отражает степень их удовлетворенности. В результате анкетирования персонала предприятия были получены следующие результаты. Интегральный показатель удовлетворенности сотрудников условиями труда в организации, который рассчитывается как среднее арифметическое от суммы баллов по всем 28 представленным показателям, в среднем по всем сотрудникам предприятия оказался равным 3,5, т. е. на предприятии наблюдается умеренный уровень стрессовой нагрузки. Это означает, что величина стрессовой нагрузки на работников не достигла критического уровня и не провоцирует дезорганизацию трудовых процессов. Но при этом полученная величина является нижней границей значений, характерных для умеренного уровня стрессовой нагрузки. Данные результаты были получены в силу того, что большинство сотрудников выбрало такие варианты ответов, как «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен» и «совершенно не удовлетворен» при оценке следующих показателей:

- напряженность труда (ощущение дефицита времени в процессе выполнения заданий);
- равномерность загрузки в течение рабочего дня (ритмичность);
- организованность процесса труда, в том числе наличие постоянного рабочего места;
- предоставление очередного отпуска;
- продолжительность очередного отпуска.

Вторая анкета состояла из 22 утверждений, отражающих мысли и переживания человека по поводу его профессиональной деятельности, и имела три оценочные шкалы: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений».

После подсчета баллов по трем оценочным шкалам были получены следующие результаты:

- степень эмоционального истощения сотрудников агентства – 19 баллов;
- выраженность деперсонализации – 17 баллов;
- редукция личных достижений – 11 баллов.

Таким образом, степень эмоционального истощения работников показывает среднюю степень эффекта эмоционального выгорания, то есть для работников характерен средний уровень эмоционального перенапряжения и чувства опустошенности, исчерпанности своих эмоциональных ресурсов.

Выраженность деперсонализации показывает высокую степень синдрома эмоционального выгорания – это свидетельствует о том, что для персонала характерно равнодушное, негативное и даже циничное отношение к людям, с которыми необходимо контактировать по роду работы (контакты с ними становятся обезличенными и формальными).

Полученные результаты можно объяснить тем, что в процессе выполнения своих должностных обязанностей работники непрерывно находятся в активном взаимодействии. В качестве основного фактора «выгорания» выступает продолжительная чрезмерная нагрузка, сочетающаяся с конфликтными межличностными взаимоотношениями. Таким образом, можно отметить, что персонал данной организации подвержен синдрому эмоционального выгорания. Редукция личных достижений у работников организации свидетельствует о средней степени выраженности эффекта эмоционального выгорания. Общий балл по трем оценочным шкалам равен 47, что показывает в целом среднюю степень выраженности эффекта эмоционального выгорания. Очевидно, что следует организовать периодическое обследование и учет работников на предмет определения эмоционально-психологической устойчивости и наличия признаков синдрома эмоционального выгорания. В период исследования в данной организации не существовало разработанной кадровой политики по профилактике профессионального стресса и синдрома профессионального выгорания работников.

Вопросы

Разработайте программу стресс-менеджмента и профилактики профессионального выгорания персонала в организации.

3.2 Типовое задание для проведения деловой игры

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

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

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

Деловая игра «Карта сокровищ»

1. Назначение и цели игры. Участники игры

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

Цели игры:

1. Развитие знаний, умений и навыков анализа факторов, влияющих на возникновение рисков.
2. Формирование готовности (знаний, умений и навыков) к оценке и управлению рисками.
3. Экспериментально-исследовательская – проведение игровых имитационных экспериментов для оценки рисков в экстремальных условиях и поиска эффективных методов управления рисками.

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

2. Условия игры

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

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

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

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

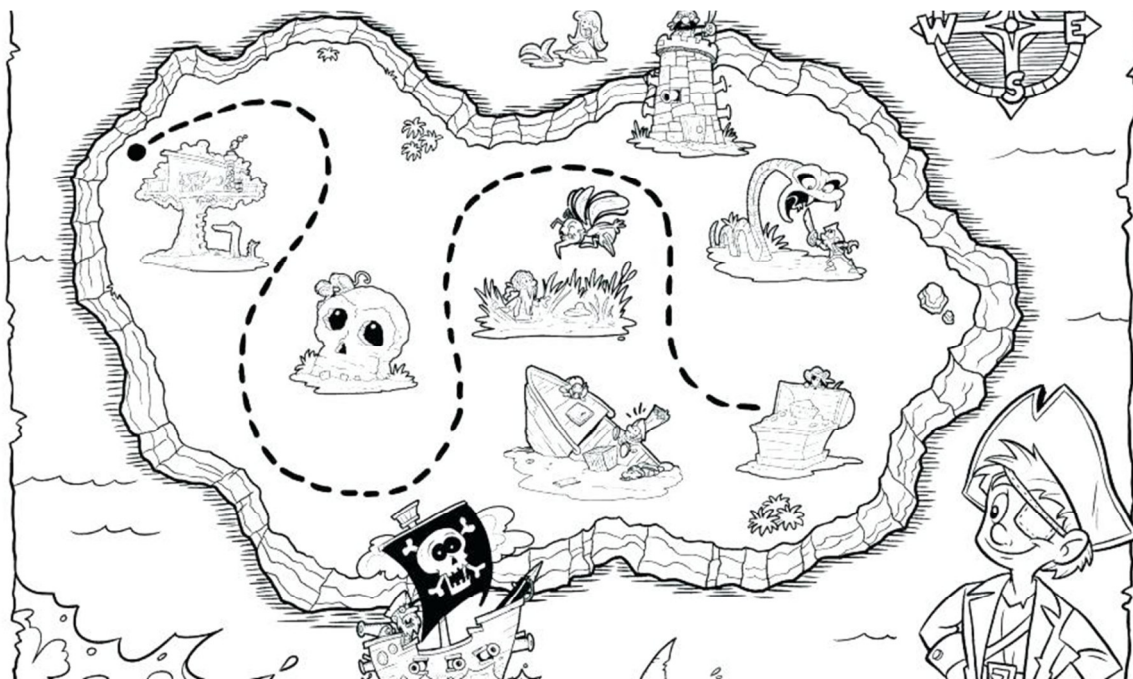


Рисунок 1 – Карта сокровищ

3.3 Образец индивидуальных творческих заданий (в рамках практической подготовки)

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

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

Образец индивидуального творческого задания
по теме «Методы управления кадровыми рисками»,
выполняемого в рамках практической подготовки

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

3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
«Управление кадровыми рисками»

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПД | Характеристика ТЗ | Количество тестовых заданий, типы ТЗ | |
|---|---|-------------------|--------------------------------------|-----------------|
| ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом | Управление риском: понятие, теоретические концепции | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Умение | 4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Классификация рисков в системе управления персоналом | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Умение | 4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Специфика рисков в различных функциональных областях организации | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Идентификация и анализ кадровых рисков в деятельности организации | Знание | 4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Методы управления кадровыми рисками | Знание | 4 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Действие | 4 – ОТЗ 0 – ЗТЗ | |
| | Итого | | | 90: 45 – ОТЗ |

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

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Что такое риск?

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

2. Кадровые риски:

- а) это вероятности нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе принятия и реализации кадровых решений;
- б) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели;
- в) наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна.

3. Установите соответствие видов риска признакам классификации

| Признак классификации | Вид риска |
|---------------------------------------|--|
| По характеру потерь | Риски, связанные с имущественной безопасностью |
| | Риски, связанные со здоровьем и жизнедеятельностью человека |
| | Риск утраты особо ценных кадров и снижения уровня человеческого потенциала организации |
| | Риски, связанные с финансовой безопасностью |
| В зависимости от стадии возникновения | Риски при формировании персонала |
| | Риски при использовании персонала |
| | Риски при развитии персонала |
| | Риски при высвобождении персонала |

4. Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль?

- а) чистыми;
- б) критическими;
- в) спекулятивными.

5. На какие виды подразделяются риски по уровню финансовых потерь?

- а) допустимый, критический и катастрофический;
- б) недопустимый, допустимый и критический;
- в) критический, катастрофический и недопустимый.

6. Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций – работодателей служит ...

- а) Конституция РФ;
- б) Трудовой кодекс РФ;
- в) Закон РФ «О безопасности».

7. Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют ...

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

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

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

- а) б, а, в, е, ж, г, д
- б) а, б, г, в, д, е, ж
- в) а, в, г, д, ж, б, е

9. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих торговлю и сферу услуг, выступает ...

- а) разглашение коммерческой тайны;
- б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- в) прямые хищения имущества работодателя.

10. В процессе принятия управленческих решений предпринимателю целесообразно различать и выделять определенные области (зоны риска) в зависимости от уровня возможных (ожидаемых) потерь. Для этого разработаны и используются <...>

11. Наиболее дорогостоящей группой методов защиты конфиденциальной информации в устной форме выступают <...> методы.

12. Следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера – это <...>.

13. Увольнение некомпетентных сотрудников – это методы <...> рисков.

14. Обучение и инструктирование персонала – это методы <...> рисков.

15. Заключение договоров о совместной деятельности для реализации рискованных проектов – это методы <...> рисков.

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

17. Денежная форма ущерба – это <...>

18. Определение подходов, инструментов и источников данных, которые могут использоваться для управления рисками в данном проекте – это <...>.

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками.

1. Понятие риска: исторический аспект
2. Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков
3. Характеристики риска
4. Функции риска
5. Теории риска
6. Социологическая теория риска
7. Теории риска в экономике
8. Модели рисков человеческого фактора
9. Классификация рисков по сфере возникновения
10. Дуализм риска
11. Риск и неопределённость
12. Объективная и субъективная природа риска
13. Факторы страха и контроля
14. Причины и факторы возникновения риска
15. Уровни рисков
16. Факторы кадровых рисков
17. Риски в системе управления персоналом
18. Риски нарушения законодательства
19. Риски опасных действий человека
20. Поведение как источник риска

Раздел 2 Методические основы управления кадровыми рисками.

21. Оценка факторов среды
22. Оценка вероятности появления угроз
23. Оценка вероятности риска
24. Количественные оценки вероятностей рисков
25. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб»
26. Метод вербальных функций
27. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности
28. Метод оценки рисков на основе системы Элмери
29. Метод оценки рисков Дж. Вилноса
30. Оценка вероятности риска по матрице Харрингтона
31. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР)
32. Управление рисками при подборе персонала
33. Управление рисками при адаптации новых сотрудников
34. Управление рисками оценки и аттестации персонала
35. Управление рисками развития и обучения персонала
36. Управление рисками при увольнении сотрудников

3.7 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)

1. Опишите деятельность руководителя по профилактике кадровых рисков в организации.
2. Опишите алгоритм проведения анализа форм проявления угрозы склонения сотрудников к нарушению обязательств перед работодателем.
3. Опишите процедуру минимизации риска и противодействия угрозе склонения сотрудников к нарушению своих обязательств.

3.8 Типовые практические задания к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Выявите и произведите оценку рисков при планировании работы с персоналом и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 2. Выявите и произведите оценку рисков при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 3. Выявите и произведите оценку рисков при подборе и расстановке персонала и назовите меры по минимизации рисков.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|-----------------------------------|--|
| Кейс-задача | Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю |
| Деловая игра | Преподаватель заранее в случае необходимости или во время занятия объявляет тему деловой игры, основную концепцию, роли и ожидаемый результат. Обучающиеся самостоятельно распределяют роли, делятся на группы/подгруппы по желанию. Итоги игры оформляются в письменном виде, проверяются преподавателем и возвращаются обучающимся, обсуждаются совместно преподавателем и обучающимися |
| Индивидуальное творческое задание | Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовый и графический части), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку |
| Тестирование | Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста |

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Шкала оценивания |
|---|------------------|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

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