

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровые риски и их оценка

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *информационно-аналитического; организационно-управленческого* типов.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности *38.03.03 Управление персоналом*

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	<i>Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале</i>	<i>ИД2_{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах</i>
2	ПКв-8	<i>Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики</i>	<i>ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
<i>ИД2_{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах</i>	<i>Знает основные виды и методы оценки кадровых рисков</i>
	<i>Умеет оценивать кадровые риски при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах</i>
	<i>Владеет навыками участия в формировании системы управления кадровыми рисками в привлечении персонала во внутренних и внешних источниках</i>
<i>ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>	<i>Знает методы управления кадровыми рисками</i>
	<i>Умеет осуществлять выбор метода воздействия на риск, в том числе адаптированного под кадровые риски</i>
	<i>Владеет навыками определения целей, задач и выработки предложений по совершенствованию управления кадровыми рисками в условиях оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</i>

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин:

Введение в профессию

Подбор и оценка персонала

Основы организации труда

Рынок труда

Этика делового общения

Управленческий учет и учет персонала

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Анализ и проектирование рабочих мест

Трудовое право

Биоэкономика и безопасность пищевых продуктов

Управление социальным развитием, а также в процессе прохождения учебной практики, ознакомительной практики

Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика

Дисциплина является предшествующей для изучения последующих дисциплин, практик:

Основы управленческого консультирования

Персональный менеджмент

Корпоративная социальная ответственность

Производственной практики, преддипломной практики.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы.

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		8
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	52,9	52,9
Лекции	24	24
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	24	24
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	24	24
Консультации текущие	1,2	1,2
Консультации по курсовой работе	1,5	1,5
Консультация перед экзаменом	2	2
Вид аттестации (экзамен)	0,2	0,2
Самостоятельная работа:	57,3	57,3
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	12	12
Подготовка к практическим занятиям	12	12
РПР	10	10
Подготовка курсовой работы	15	15
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	8,3	8,3
Подготовка к экзамену (контроль)	33,8	33,8

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

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак. ч
1	Рискология как наука	Рискология как наука. Сущность и эволюция развития риск-менеджмента. Актуальность управления кадровыми рисками. Кадровые риски как объект управления. Виды и факторы кадровых рисков. Концепция управления кадровыми рисками.	15,3
2	Методы оценки кадровых рисков	Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков. Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности их использования.	24
3	Методы управления кадровыми рисками	Классификация методов воздействия на риск Слободского А. Л. Методы воздействия на риск и их адаптация под кадровые риски. Классификация методов управления рисками по их содержанию. Аспекты, учитываемые методикой управления кадровыми рисками. Этапы реализации методики управления кадровыми рисками.	34
4	Система управления кадровыми рисками	Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации. Содержание системы управления кадровыми рисками организации. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Формирование организационного механизма управления кадровыми рисками организации. Формирование нормативно-методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками организации.	35
	<i>Консультации текущие</i>		1,2
	<i>Консультации по курсовой работе</i>		1,5
	<i>Консультация перед экзаменом</i>		2,0
	<i>Экзамен</i>		0,2
	<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>		33,8

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Рискология как наука	4	4	7,3
2	Методы оценки кадровых рисков	6	6	12
3	Методы управления кадровыми рисками	6	6	22
4	Система управления кадровыми рисками	8	8	19
	<i>Консультации текущие</i>		1,2	
	<i>Консультации по курсовой работе</i>		1,5	
	<i>Консультация перед экзаменом</i>		2,0	
	<i>Экзамен</i>		0,2	
	<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>		33,8	

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость раздела, ак. ч
1	Рискология как наука	Рискология как наука. Сущность и эволюция развития риск-менеджмента. Актуальность управления кадровыми рисками. Кадровые риски как объект управления. Виды и факторы кадровых рисков. Концепция управления кадровыми рисками.	4
2	Методы оценки кадровых рисков	Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков. Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности их использования.	6
3	Методы управления кадровыми рисками	Классификация методов воздействия на риск Слободского А. Л. Методы воздействия на риск и их адаптация под кадровые риски.	6

		Классификация методов управления рисками по их содержанию. Аспекты, учитываемые методикой управления кадровыми рисками. Этапы реализации методики управления кадровыми рисками.	
4	Система управления кадровыми рисками	Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации. Содержание системы управления кадровыми рисками организации. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Формирование организационного механизма управления кадровыми рисками организации. Формирование нормативно-методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками организации.	8

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость раздела, ак. ч
1	Рискология как наука	Рискология как наука. Сущность и эволюция развития риск-менеджмента. Актуальность управления кадровыми рисками. Кадровые риски как объект управления. Виды и факторы кадровых рисков. Концепция управления кадровыми рисками.	4
2	Методы оценки кадровых рисков	Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков. Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности их использования.	6
3	Методы управления кадровыми рисками	Классификация методов воздействия на риск Слободского А. Л. Методы воздействия на риск и их адаптация под кадровые риски. Классификация методов управления рисками по их содержанию. Аспекты, учитываемые методикой управления кадровыми рисками. Этапы реализации методики управления кадровыми рисками.	6
4	Система управления кадровыми рисками	Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации. Содержание системы управления кадровыми рисками организации. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Формирование организационного механизма управления кадровыми рисками организации. Формирование нормативно-методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками организации.	8

5.2.3 Лабораторный практикум - не предусмотрен

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак.ч
1	Рискология как наука	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	2
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	2
		РПР	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2,3
2	Методы оценки кадровых рисков	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	2
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	2
		РПР	1
		Подготовка курсовой работы	5
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2
3	Методы управления кадровыми рисками	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	4
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	4

		РПР	4
		Подготовка курсовой работы	5
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	5
4	Система управления кадровыми рисками	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	2
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	4
		Подготовка курсовой работы	5
		РПР	4
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541536>.

Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534478>.

Роик, В. Д. Управление профессиональными рисками : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 657 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14160-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544170>.

6.2 Дополнительная литература

Колбин, В. В. Оценка и управление риском / В. В. Колбин, В. А. Ледовская. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 248 с. — ISBN 978-5-507-46864-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/322655>.

Черняева, С. Н. Управление рисками. Практикум : учебное пособие / С. Н. Черняева, Л. А. Коробова, И. С. Толстова ; под редакцией Д. В. Арапова. — Воронеж : ВГУИТ, 2022. — 90 с. — ISBN 978-5-00032-574-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/254525>.

Фомин, А. И. Управление рисками : учебное пособие / А. И. Фомин. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2018. — 142 с. — ISBN 978-5-00137-008-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/115178>.

6.3 Учебно-методические материалы

Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

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

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения 3KL».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Adobe Reader XI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html
Альт Образование	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»
Microsoft Windows 8	Microsoft Open License
Microsoft Windows 8.1	Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office 2007 Standart	Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Libre Office 6.1	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2)

Справочно-правовые системы

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Справочные правовая система «Консультант Плюс»	Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования

(выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		8
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	24,1	24,1
Лекции	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	12	12
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	12	12
Консультации текущие	0,4	0,4
Консультации по курсовой работе	1,5	1,5
Консультация перед экзаменом	2	2
Вид аттестации (экзамен)	0,2	0,2
Самостоятельная работа:	86,1	86,1
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	44	44
Подготовка к практическим занятиям	6	6
Подготовка курсовой работы	20	20
РПР	10	10
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	6,1	6,1
Подготовка к экзамену (контроль)	33,8	33,8

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

КАДРОВЫЕ РИСКИ И ИХ ОЦЕНКА

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД2 _{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИДК _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД2 _{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах	Знает основные виды и методы оценки кадровых рисков
	Умеет оценивать кадровые риски при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах
	Владеет навыками участия в формировании системы управления кадровыми рисками в привлечении персонала во внутренних и внешних источниках
ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию	Знает методы управления кадровыми рисками
	Умеет осуществлять выбор метода воздействия на риск, в том числе адаптированного под кадровые риски
	Владеет навыками определения целей, задач и выработкой предложений по совершенствованию управления кадровыми рисками в условиях оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Рискология как наука	ПКв-1 (ИД2 _{ПКв-1}) ПКв-8 (ИД2 _{ПКв-8})	Собеседование (вопросы к экзамену)	1-70	Уровневая шкала
2	Методы оценки кадровых рисков		РПР		Уровневая шкала
3	Методы управления кадровыми рисками		Тест		Процентная шкала
			Курсовая работа		Уровневая шкала
4	Система управления кадровыми рисками		Кейс-задания (ситуационные задания)		Уровневая шкала

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

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

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (экзамена).

3.1. Банк заданий

ПКв-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (ИД2_{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
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 В
2	Какие потери можно обозначить как трудовые? а) потери рабочего времени б) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию в) уплата дополнительных налогов г) невыполнение сроков сдачи объекта д) потери материалов е) ущерб здоровью ж) потери сырья з) ущерб репутации и) выплата штрафа А
3	Какие компании называют кэптивными? а) универсальные страховые; б) специализированные страховые; в) ведомственные страховые. В
4	Факторы, которые влияют на уровень финансовых рисков подразделяются на: а) объектные и субъектные; б) позитивные и негативные; в) простые и сложные. А
5	Какие потери можно отнести к потерям времени а) невыполнение сроков сдачи объекта б) потери ценных бумаг в) выплата штрафа г) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию д) уплата дополнительных налогов А
6	б. Что является принципом действия механизма диверсификации? а) избежание рисков; б) разделение рисков; в) снижение рисков. Б
7	Что такое идентификация риска? 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

	Б
8	<p>В чем состоит социально-экономическая функция риска?</p> <p>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</p> <p>б) в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода</p> <p>в) оба варианта верны</p> <p>А</p>
9	<p>Как называются риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли?</p> <p>а) катастрофическими</p> <p>б) критическими</p> <p>в) допустимыми</p> <p>В</p>
10	<p>Выберите метод оценки риска, который представляет собой серию численных экспериментов, призванных получить эмпирические оценки степени влияния различных факторов на некоторые зависящие от них результаты?</p> <p>а) учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости</p> <p>б) анализ чувствительности</p> <p>в) построение дерева решений</p> <p>г) вероятностный метод</p> <p>д) метод сценариев</p> <p>е) имитационное моделирование</p> <p>Е</p>
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
11	<p>Защитная функция риска состоит:</p> <p>а) в том, что юридические и физические лица вынуждены искать средства и формы защиты от нежелательной реализации риска</p> <p>б) в объективной необходимости законодательного закрепления понятия «правомерности риска», правового регулирования страховой деятельности</p> <p>в) в том, что компании могут планировать развитие инновационной деятельности</p> <p>г) нет правильного ответа</p> <p>А, Б</p>
12	<p>Какие потери можно считать финансовыми?</p> <p>а) потери ценных бумаг</p> <p>б) потери сырья</p> <p>в) невыполнение сроков сдачи объекта</p> <p>г) выплата штрафа</p> <p>д) уплата дополнительных налогов</p> <p>е) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию</p> <p>А, Г, Д, Е</p>
13	<p>Отметьте потери, которые можно отнести к специальным потерям</p> <p>а) выплата штрафа</p> <p>б) ущерб здоровью</p> <p>в) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию</p> <p>г) потери ценных бумаг</p> <p>д) потери сырья</p> <p>е) уплата дополнительных налогов</p> <p>ж) ущерб репутации</p> <p>Б, Ж</p>
14	<p>Отметьте потери, которые можно отнести к материальным</p> <p>а) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию</p> <p>б) невыполнение сроков сдачи объекта</p> <p>в) потери рабочего времени</p> <p>г) потери материалов</p> <p>д) уплата дополнительных налогов</p> <p>е) выплата штрафа</p> <p>ж) потери сырья</p> <p>з) потери ценных бумаг</p> <p>и) ущерб репутации</p> <p>к) ущерб здоровью</p>

	Г, Ж
15	<p>Какие способы управления процентным риском можно использовать при ожидании снижения достаточно высоких процентных ставок?</p> <p>а) сократить долю кредитов с фиксированной ставкой б) сократить сроки заемных средств в) увеличить долю кредитов с фиксированной ставкой г) увеличить сроки заемных средств</p> <p>Б, В</p>
16	<p>Какие способы управления процентным риском можно использовать при росте процентных ставок и ожидании достижения ими максимума?</p> <p>а) начать сокращение сроков заемных средств б) начать удлинение сроков инвестиций в) начать сокращение сроков инвестиций г) начать удлинение сроков заемных средств</p> <p>А, Б</p>
17	<p>Какие способы управления процентным риском можно использовать при снижении процентных ставок и ожидании достижения ими минимума?</p> <p>а) начать удлинение сроков инвестиций б) начать удлинение сроков заемных средств в) начать сокращение сроков инвестиций г) начать сокращение сроков заемных средств</p> <p>Б, В</p>
18	<p>Какие способы управления процентным риском можно использовать при росте процентных ставок и ожидании достижения ими максимума?</p> <p>а) начать подготовку к увеличению доли кредитов с фиксированной ставкой б) рассмотреть возможность получения долгосрочных займов с фиксированной ставкой в) начать подготовку к снижению доли кредитов с фиксированной ставкой г) рассмотреть возможность досрочного погашения займов с фиксированной ставкой</p> <p>А, Г</p>
19	<p>Какие способы управления процентным риском можно использовать при ожидании роста достаточно низких процентных ставок?</p> <p>а) увеличить долю кредитов с фиксированной ставкой б) сократить долю кредитов с фиксированной ставкой в) увеличить сроки заемных средств г) сократить сроки заемных средств</p> <p>Б, В</p>
20	<p>Отметьте методы управления кредитным риском на уровне кредитного портфеля</p> <p>а) структуризация ссуды б) лимитирование в) диверсификация г) контроль за состоянием залога д) анализ кредитоспособности заемщика е) создание системы резервов</p> <p>Б, В, Е</p>
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности	
21	<p>Укажите шаги системного подхода к управлению рисками в нужной последовательности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявление рисков 2. анализ и приоритизация рисков 3. управление рисками 4. мониторинг и пересмотр <p>1, 2, 3, 4</p>
22	<p>Приведите в соответствие</p> <p>а) Природно-естественные риски б) риски, связанные с проявлением стихийных сил природы: землетрясение, наводнение, буря, пожар, эпидемия и т. п. в) Экологические риски г) риски, связанные с загрязнением окружающей среды. д) Политические риски е) риски связанные с политической ситуацией в стране и деятельностью государства, возникающие при нарушении условий производственно-торгового процесса по причинам, непосредственно не зависящим от хозяйствующего субъекта.</p> <p>А-б, в-г, д-е</p>

23	<p>Приведите в соответствие</p> <p>а) Имущественные риски б) риски, связанные с вероятностью потерь имущества предпринимателя по причине кражи, халатности, перенапряжения технической и технологической систем и т. п. в) Производственные риски г) риски, связанные с убытком от остановки производства вследствие воздействия различных факторов и прежде всего с гибелью или повреждением основных и оборотных фондов (оборудование, сырье, транспорт и т. п.), а также риски, связанные с внедрением в производство новой техники и технологии. д) Торговые риски е) риски, связанные с убытком по причине задержки платежей, отказа платежа в период транспортировки товара, непоставки товара и т. п.</p> <p>а-б, в-г, д-е</p>
24	<p>Выстройте последовательность по росту вероятности риска</p> <p>а) Минимальный риск, б) малый риск, в) средний риск, г) высокий риск</p> <p>А, б, в, г</p>
25	<p>Выстройте последовательность потери платежеспособности</p> <p>а) Безрисковая зона, б) зона допустимого риска, в) зона критического риска, г) зона катастрофического риска.</p> <p>А, б, в, г</p>
<p>Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы</p>	
26	<p>Для оплаты контракта на 10 тыс. у. е. организацией сделана заявка на кредит в трех банках: в первом на 6 тыс. у. е., во втором на 4 тыс. у. е., в третьем на 5 тыс. у. е. Вероятность получения кредита в каждом из банков соответственно равна 0,5; 0,8 и 0,6. Какова вероятность того, что полученной суммы денег будет достаточно для оплаты контракта?</p> <p>Решение:</p> <p>Пусть вероятность события А (P(A)) – это вероятность того, что полученной суммы денег будет достаточно для оплаты контракта, тогда искомая вероятность находится следующим образом:</p> $P(A) = \frac{6}{10} \cdot 0,5 + \frac{4}{10} \cdot 0,8 + \frac{5}{10} \cdot 0,6 = 0,92.$ <p>Ответ: вероятность того, что полученной суммы средств будет достаточно для оплаты контракта, составляет 0,92.</p>
27	<p>Торговый агент предлагает предприятиям новый продукт. Из предыдущего опыта ему известно, что в среднем 1 из 65 клиентов, которым он предлагает товар, покупает его. В течение некоторого промежутка времени он предложил продукт 20 предприятиям. Чему равна вероятность того, что он продаст им хотя бы единицу товара?</p> <p>Решение</p> <p>1. На основании предыдущего опыта по формуле 1 определяем вероятность покупки продукта:</p> $P(A) = 1 / 65 = 0,015.$ <p>2. Рассчитываем вероятность того, что торговый агент продаст хотя бы единицу товара 20 предприятиям:</p> $P(B_A) = 20 \cdot 0,015 = 0,3.$ <p>Ответ: вероятность того, что торговый агент продаст 20 предприятиям хотя бы единицу товара, равна 0,3.</p>
28	<p>О двух акциях известно, что они выпущены одним и тем же предприятием. Вероятность того, что акция 1 поднимется завтра в цене, равна 0,2. Вероятность того, что обе акции поднимутся завтра в цене, равна 0,12. Предположим, что известно, что акция 1 поднимется в цене завтра. Чему равна вероятность того, что и акция 2 завтра поднимется в цене?</p> <p>Решение</p> <p>1. Пусть P(AB) – вероятность того, что обе акции 1 и 2 поднимутся завтра в цене, равна 0,12. P(A) – вероятность того, что акция 1 поднимется завтра в цене, равна 0,2, тогда P(B/A) – вероятность того, что и акция 2 завтра поднимется в цене.</p> <p>2. По формуле 6 найдем вероятность того, что и акция 2 завтра поднимется в цене. Так как P(AB)=P(A)·P(B/A), следовательно,</p>

	$P(B/A) = 0,12 / 0,2 = 0,6$. Ответ: вероятность того, что и акция 2 завтра поднимется в цене, равна 0,6.
	Кейс-задания (Ситуационные задания)
29	При высокой доле заемных краткосрочных источников финансирования предприятие имеет низкие коэффициенты ликвидности. Какие риски генерирует такая структура источников финансирования оборотных активов предприятия?
30	При высокой доле заемных краткосрочных источников финансирования предприятие имеет низкие коэффициенты ликвидности. Для предприятия каких отраслей и сфер деятельности такая структура источников финансирования оборотных активов считается допустимой и какие условия должны соблюдаться.

ПКв-8 Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию)

№ задания	Тестовое задание
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
31	1. Что такое анализ риска? 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 Б
32	2. Под максимальным объемом страховой защиты предприятия по конкретным видам страхуемых финансовых рисков понимается: а) страховой тариф; б) страховая сумма; в) страховая премия. Б
33	3. Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль? а) чистыми б) критическими в) спекулятивными В
34	4. Что такое последствия риска? а) скорее положительными б) как положительными, так и отрицательными в) только отрицательными Б
35	5. Как называются риски, которые практически всегда несут в себе потери? а) критическими б) спекулятивными в) чистыми В
36	6. Чем измеряется величина или степень риска? а) средним ожидаемым значением б) изменчивостью возможного результата в) оба варианта верны В
37	7. В чем состоит социально-экономическая функция риска? а) в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике – от-

	<p>расли 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 А</p>
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
38	<p>В какие группы ментальных ловушек можно попасть, если начать управлять рисками интуитивно? а) чрезмерная уверенность б) подтверждение фактов в) установка рамок г) избежание потерь д) очевидность рисков е) создание иллюзий а, б, в, г</p>
39	<p>Из каких важных шагов состоит процесс выявления рисков? а) структурирование цели б) использование классификатора рисков в) вовлечение сотрудников / интервью г) экспертная оценка д) использование методики «галстук-бабочка» е) разработка мероприятий по минимизации рисков а, б, в</p>
40	<p>Из каких шагов состоит процесс оценки/ приоритизации рисков? а) экспертная оценка б) использование методики «галстук-бабочка» в) анализ чувствительности и сценарный анализ г) структурирование цели д) использование классификатора рисков е) разработка мероприятий по минимизации рисков а, б, в</p>
41	<p>В чем может измеряться потенциальный ущерб? а) в деньгах б) в сложности процессов в) в уровне неопределенности г) в репутационных потерях а, г</p>
42	<p>Как можно использовать отчеты о рисках компании? а) привлечение внешнего финансирования б) снижение стоимости страховых премий в) поиск стратегических партнеров г) снижение уровня потерь от реализации рисков д) для определения виновных в реализации риска а, б, в, г</p>
43	<p>Какие процедуры включает в себя мониторинг выявленных рисков? а) статус реализации запланированных мероприятий б) анализ эффективности проводимых мероприятий в) переоценка существующих рисков г) выявление новых рисков д) проведение сценарного анализа и анализа чувствительности е) пересмотр бюджета компании а, б, в, г</p>
44	<p>Основными признаками инвестиционной деятельности являются а) практическое освоение новшеств б) неопределенность результатов в) необратимость г) ожидание увеличения исходного уровня благосостояния б, в, г</p>
45	<p>Какие риски присущи эксплуатационному этапу инвестиционной деятельности? а) финансовые риски б) экологические риски</p>

	<p>в) риск неверного прогнозирования г) производственные риски а, б, г</p>
	<p>Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности</p>
46	<p>Расставьте способы управления рисками в порядке снижения их эффективности:</p> <p>1 избегание 2 минимизация 3 перенос 4 принятие 1, 2, 3, 4</p>
47	<p>Приведите в соответствие По соотношению времени осуществления управляющих мероприятий и наступления рисков ситуации</p> <p>а) дособытийные методы управления рисками б) осуществляемые заблаговременно мероприятия, направленные на изменение существенных параметров риска (вероятность наступления, размеры ущерба). в) послесобытийные методы управления рисками г) осуществляемые после наступления ущерба и направленные на ликвидацию последствий. А-б, в-г</p>
48	<p>Приведите в соответствие</p> <p>а) Деловой риск б) риск, определяемый отраслевой спецификой компании, осуществляющей проект, или самого проекта. в) Риск финансирования г) риск отсутствия необходимых денежных средств на момент осуществления проекта, а также риск изменения условий кредитования или прямого инвестирования. д) Технический риск е) риск, вызванный ошибками в проектировании, недостатками выбранной технологии, нехваткой квалифицированной рабочей силы, срывом сроков производимых работ, повышением цен на сырье, энергию и комплектующие и т.д а-б, в-г, д-е</p>
49	<p>Приведите в соответствие</p> <p>а) маркетинговый риск б) риск низкого уровня исследования рынка. в) риск «слабого» управления г) риск неэффективного менеджмента. д) риск ликвидности е) риск способности быстро продать активы без существенной потери в цене (возникает при необходимости продажи объекта инвестирования). А-б, в-г, д-е</p>
50	<p>Приведите в соответствие</p> <p>а) вероятностные показатели б) выступают в качестве меры возможности реализации риска и его последствий. в) статистические показатели г) являются мерой средних предполагаемых результатов деятельности и возможных их отклонений. А-б, в-г</p>
	<p>Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы</p>
51	<p>Определите коэффициент кумуляции риска страховой организации на одно страховое событие, исходя из следующих показателей: число страховых событий – 87; число пострадавших объектов – 105. Решение: $K_k = 105 / 87 = 1,2$. Ответ: 1,2</p>
52	<p>Определите коэффициент тяжести риска страховой организации, исходя из следующих показателей: число застрахованных объектов – 1800; число страховых событий – 87; число пострадавших объектов – 105; страховая сумма всех застрахованных объектов – 4120 тыс. у. е.; страховое возмещение – 54,2 тыс. у. е.; страховая премия – 57,8 тыс. у. е. Решение: $K_{тр} = (54,2 : 105) : (4120 : 1800) = 0,225$.</p>

	Ответ: 0,225
53	Рассчитайте показатель убыточности страховой суммы страховой организации, исходя из следующих показателей: число застрахованных объектов – 1800; число страховых событий – 87; число пострадавших объектов – 105; страховая сумма всех застрахованных объектов – 4120 тыс. у. е.; страховое возмещение – 54,2 тыс. у. е.; страховая премия – 57,8 тыс. у. е. Решение: $Y = 54,2 : 4120 = 0,013 \%$. Ответ: 0,013%
	<i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i>
54	Многие страны, богатые природными ресурсами, специализируются на производстве сырьевых и топливных товаров для мирового рынка. Какие угрозы генерирует такая специализация для экономики этих государств? Каким видам кризисов в наибольшей степени подвержены национальные экономики государств, узкоориентированных на экспорт топливно-энергетических ресурсов за рубеж?
55	Какой вид кризиса может быть причиной спада производства во всех секторах экономики, в том числе в наиболее прогрессивных и наукоемких отраслях промышленного производства? Какова глубина такого кризиса и каковы его возможные факторы?

3.2 Курсовая работа

ПКв-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (*ИД2ПКв-1 - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах*)

№ задания	Темы курсовых работ
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
56.	Кадровые риски системы управления персоналом
57.	Риски социального развития персонала
58.	Риски обучения и развития персонала
59.	Риски деловой оценки персонала
60.	Риски мотивации персонала
61.	Риски условий и охраны труда
62.	Риски, связанные с исполнением служебных обязанностей
63.	Риски, связанные с промышленным шпионажем
64.	Риски, связанные с трудовыми отношениями
65.	Риски, связанные с наймом и учетом персонала
66.	Риски, связанные с планированием и маркетингом персонала
67.	Методы управления кадровыми рисками
68.	Методы оценки вероятности рисков
69.	Классификация кадровых рисков

ПКв-8 Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИД2ПКв-8 - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию*)

№ задания	Темы курсовых работ
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
70.	Риски адаптации новых сотрудников
71.	Риски неблагонадежности персонала
72.	Экономические риски персонала
73.	Интеллектуальные риски персонала
74.	Моральные риски персонала

75.	Коммуникативные риски персонала
76.	Социально-психологические риски персонала
77.	Биологические риски персонала
78.	Кадровые риски персонала
79.	Риски информационного обеспечения
80.	Риски правового обеспечения
81.	Риски неэффективной организационной структуры
82.	Риски при увольнении персонала
83.	Риски технологий развития персонала

3.3 Вопросы для экзамена

ПКв-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (*ИД2ПКв-1 - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах*)

Номер вопроса	Текст вопроса
84.	<p>Рискология как наука.</p> <p>Ответ</p> <p>Рискология – наука, ориентированная на анализ, диагностирование, прогнозирование, программирование и планирование рисков в производстве, управлении, в самых разных сферах жизнедеятельности человека.</p>
85.	<p>Сущность и эволюция развития риск-менеджмента.</p> <p>Ответ</p> <p>Риск-менеджмент прошел в своем развитии определенные этапы. Американские ученые выделяют три периода.</p> <p>Первый этап охватывает период от окончания Второй мировой войны до середины 60-х годов XX столетия. В это время бурно развивается деятельность страховых компаний. Появляется термин «риск-менеджмент». Гарри Марковиц (Нобелевский лауреат) печатает в финансовом журнале статью «Выбор портфеля», в которой исследует связь между доходностью акций и их дисперсией в инвестиционном портфеле.</p> <p>Второй этап – с середины 60-х годов до начала 90-х годов XX столетия. Рисками начинают заниматься не только менеджеры по страхованию, а и менеджеры других подразделений компании (производственного, юридического и др.).</p>
86.	<p>Виды и факторы кадровых рисков.</p> <p>Ответ</p> <p>Сложность, динамичность и неопределенность социально-экономического состояния как российской, так и мировой экономики в целом формируют значительное количество рисков, создающих угрозу эффективному функционированию и развитию российских организаций. Причем актуальность данных проблем усиливается в условиях стабилизации российской экономики и намеченных перспектив развития, когда повышается степень определенности и прогнозируемости внешних факторов и одновременно усиливается относительное влияние внутренних организационных факторов, среди которых особое решающее значение имеют факторы, связанные с качеством персонала и эффективностью системы управления персоналом организации.</p>
87.	<p>Концепция управления кадровыми рисками.</p> <p>Ответ</p> <p>Рассматривая управление кадровыми рисками как объективную составную часть системы управления персоналом определим как систему теоретико-методологических взглядов на понимание сущности, содержания, целей, задач, объекта и субъекта, методов управления кадровыми рисками.</p>
88.	<p>Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков.</p> <p>Ответ</p> <p>Методы оценки кадрового риска. В зависимости от полноты имеющейся информации их принято условно подразделять на три группы: расчетно-аналитические методы оценки, вероятностные и статистические методы оценки, экспертные методы оценки.</p>
89.	Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности

	<p>их использования.</p> <p>Ответ</p> <p>Уровень кадрового риска — это количественная или качественная характеристика риска, включающая спектр нежелательных событий и обусловленных ими потерь, а также степень вероятности наступления этих нежелательных событий. Уровень риска может быть измерен с помощью системы показателей. Выбор оценочных показателей — сложная, многоаспектная задача, в которой важны не только показатели, но и их динамика.</p>
90.	<p>Классификация методов воздействия на риск</p> <p>Ответ</p> <p>Для того чтобы создать эффективную систему риск-менеджмента, необходимо знать, какие методы воздействия на риск может взять на вооружение современная организация.</p> <p>Основные методы управления рисками: избегание риска, снижение степени риска, принятие риска.</p>
91.	<p>Методы воздействия на риск и их адаптация под кадровые риски.</p> <p>Ответ</p> <p>Управление кадровыми рисками начинается с их выявления, которое осуществляется на основе систематически проводимого кадрового аудита и мониторинга, позволяющих:</p> <ul style="list-style-type: none"> оценивать фактический и потенциальный уровень знаний, умений и навыков работника, его толерантность, креативность и лояльность; объективно определять категорию работника; устанавливать возможность влияния отдельного работника и коллектива в целом на финансовые результаты и стоимость предприятия.
92.	<p>Классификация методов управления рисками по их содержанию.</p> <p>Ответ</p> <p>Так как информация, имеющаяся по риску, является существенным фактором, влияющим на выбор того или иного метода управления риском, ее содержание необходимо рассматривать как первый признак классификации методов управления рисками.</p> <p>Объем доступной информации определяет, какие методы используются: либо методы управления риском в условиях неопределенности, либо методы управления риском в условиях достаточной информации</p>
93.	<p>Аспекты, учитываемые методикой управления кадровыми рисками.</p> <p>Ответ</p> <p>Методика управления кадровыми рисками должна учитывать следующие аспекты: - виды кадровых рисков; - вероятность и уровень кадровых рисков; - потенциальные потери от реализации кадровых рисков; - мероприятия по управлению кадровыми рисками; - бюджет управления кадровыми рисками; - источники финансирования мероприятий по управлению кадровыми рисками; - сроки и ответственные за реализацию мероприятий по управлению кадровыми рисками.</p>
94.	<p>Этапы реализации методики управления кадровыми рисками.</p> <p>Ответ</p> <p>Методика управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации должна отражать различные аспекты управления: факторы кадровых рисков; показатели кадровых рисков; ожидаемые потери или выгоды; методы управления кадровыми рисками; бюджеты управления; источники финансирования; сроки реализации; ответственные.</p>
95.	<p>Кадровые риски как объект управления.</p> <p>Ответ</p> <p>Под классификацией кадровых рисков подразумевается их распределение на отдельные группы по отличительным признакам. Такой способ классификации позволяет оценить роль каждого риска в общей системе и создает потенциальные возможности для выбора эффективных методов и приемов управления кадровыми рисками. Систематизируя кадровые риски, выделяет следующие их виды: должностной риск, возникающий вследствие неадекватного штатного расписания, ненадлежащего описания должности, не соответствующего видам деятельности, целям, задачам, функциям, технологии; квалификационно-образовательный риск, возникающий вследствие неадекватного набора, подбора, развития персонала при несоответствии образования, профессии, квалификации работника занимаемой должности; риск злоупотреблений и недобросовестности, возникающий вследствие нарушения баланса различных подсистем организации (корпоративная культура, методология и технология управления, деятельность служб безопасности); риск непринятия сотрудниками нововведений, возникающий при нарушении ключевых принципов и процедур организационного развития (целестановка, гибкое планирование, информирование, адаптация, обучение, стимулирование и вовлечение персонала).</p>
96.	<p>Актуальность управления кадровыми рисками.</p> <p>Ответ</p> <p>Управление кадровыми рисками — это процесс определения, оценки и контроля всех внутрен-</p>

	них и внешних факторов кадрового риска, изменение которых может негативно повлиять на деятельность организации и ее персонала.
97.	<p>Понятие и природа риска</p> <p>Ответ</p> <p>Риск — это вероятность возможной нежелательной потери чего-либо при плохом стечении обстоятельств. Риск — это вероятность выхода опасного фактора из под контроля и серьезность последствий, выражаемая степенью проявления Риск — это произведение вероятности на убыток.</p>
98.	<p>Риски в системе управления персоналом.</p> <p>Ответ</p> <p>Существует четыре основные группы рисков, возникающие в системе управления персоналом: риски ошибочного выбора направлений кадровой политики; риски, связанные с некачественным уровнем кадрового обеспечения; риски, связанные с неэффективной системой мотивации и стимулирования персонала; риски, связанные с недостаточной защитой информации как в процессе работы, так и при увольнении работника.</p>
99.	<p>Структурный и информационный блоки управления кадровыми рисками</p> <p>Ответ</p> <p>Структурный блок системы управления кадровыми рисками организации или структура системы управления кадровыми рисками в организации предусматривает три уровня управления, а именно: стратегическое; тактическое управление реализуют менеджер, в функциональные обязанности которой входят функции управления кадровыми рисками; оперативное управление непосредственно осуществляют линейные руководители организации в рамках своих профессиональных обязанностей.</p> <p>Информационный блок системы управления кадровыми рисками организации представляет систему мониторинга и информационной поддержки процесса управления кадровыми рисками, обеспечивающую регулярный отлаженный процесс сбора и обработки информации о кадровых рисках, с которыми сталкивается организация.</p>
100.	<p>Функциональный блок управления кадровыми рисками.</p> <p>Ответ</p> <p>Функциональный блок системы управления кадровыми рисками организации содержит общие и специфические (конкретные) функции управления кадровыми рисками организации.</p>
101.	<p>Причины возникновения кадровых рисков.</p> <p>Ответ</p> <p>Основными причинами кадровых рисков выступают: – квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу; – профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; – размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; – действия со стороны криминальных элементов; – низкий уровень квалификации работников; – низкий уровень и качество жизни людей.</p>
102.	<p>Классификации кадровых рисков.</p> <p>Ответ</p> <p>По критерию потенциальных размеров ущерба кадровые риски подразделяются на локальные, средние, значительные и глобальные (стратегические) кадровые риски. По степени регулярности потенциального проявления риска можно выделить разовые или случайные, регулярные и постоянные кадровые риски. По степени чувствительности к кадровым рискам различных групп заинтересованных лиц следует выделять допустимые, приемлемые и недопустимые кадровые риски.</p> <p>В свою очередь среди рисков персонала можно назвать риск нарушения прав и свобод личности, физического и психического насилия на работе, унижения чести и достоинства, риск повреждения здоровья, риск потери работы, риски снижения дохода. К кадровым рискам организации можно отнести риск снижения материальных активов, риск потери информационных ресурсов, риск формирования негативного имиджа компании, риск банкротства.</p>
103.	<p>Понятие «кадровые риски».</p> <p>Ответ</p> <p>Кадровый риск – это риск потерь, связанный со случайными или преднамеренными ошибками сотрудников, недостаточной квалификацией и знаниями, мошенничеством, нестабильностью кадрового состава организации.</p>
104.	<p>Управление кадровыми рисками: понятие основные требования, назначение</p> <p>Ответ</p> <p>Управление кадровыми рисками — деятельность, направленная на разработку стратегических и тактических мер по анализу риска, выработку и принятие соответствующих мер для оптимизации управления в условиях риска на всех этапах работы с человеческими ресурсами компании.</p>
105.	Основные функции риска.

	<p>Ответ</p> <p>Функции, которыми так или иначе обладает риск: защитная; стимулирующая; социально-экономическая; компенсирующая; инновационная; аналитическая.</p>
106.	<p>Характеристики риска</p> <p>Ответ</p> <p>Риск — это неопределённое событие или условие, которое в случае возникновения имеет позитивное или негативное воздействие на репутацию компании, приводит к приобретениям или потерям в денежном выражении.</p>

ПКв-8 Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию*)

Номер вопроса (задачи, задания)	Текст вопроса
107.	<p>Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации.</p> <p>Ответ</p> <p>Главная цель системы управления кадровыми рисками – это создание максимальной устойчивости развития организации, с помощью сдерживания кадрового риска в пределах, которые заданы в стратегии управления персоналом.</p>
108.	<p>Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации.</p> <p>Ответ</p> <p>Во время работы с кадровыми рисками можно применять следующие методы управления: Минимизация рисков, то есть сознательный отказ от рискованных проектов, сотрудников, партнеров либо получение дополнительных гарантий. Создание страховых резервов, сбережений на случай возникновения рисков. Например, наем внештатных сотрудников на время забастовки. Распределение риска между разными сферами деятельности: поставщиками, потребителями, кадровыми агентствами, сотрудниками и т. д. Широкие возможности для снижения кадровых рисков дает система вертикальной и горизонтальной ротации, создание кадрового резерва. В ряде случаев оправданным методом подстраховки будет аутсорсинг (перенос части бизнеса в другую страну) и аутстаффинг (перевод персонала из штата компании-заказчика в штат компании-провайдера, которая берет на себя ответственность за кадровые риски и издержки). Страхование. Обычно включает в себя страховку здоровья и жизни персонала. Также инструментом страхования кадровых рисков можно считать установление агентством по подбору персонала гарантийного срока на предложенного специалиста, в течение которого бесплатно производится замена кандидата, принятого на работу.</p>
109.	<p>Содержание системы управления кадровыми рисками организации.</p> <p>Ответ</p> <p>Для управления кадровыми рисками могут быть использованы следующие методы: избежание или минимизация риска, принятие риска и покрытие убытков за счет специальных схем или собственных ресурсов (создание страховых резервов, предупредительных сбережений), т.е. компенсация риска, самострахование; диверсификация — размывание, распределение риска между разными сферами деятельности, отраслями, странами, поставщиками, потребителями, кадровыми агентствами, сотрудниками, контролерами; страхование рисков представляет собой отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховых премий).</p>
110.	<p>Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации.</p> <p>Ответ</p> <p>В основу функционирования системы кадрового риск-менеджмента должны быть положены следующие принципы: целенаправленности, комплексности, своевременности, непрерывности, публичности (открытости), законности (подчиненности правовым нормам), перспективности. Также необходимо учитывать финансовые возможности компании, причем бюджет мероприятий по управлению кадровыми рисками должен соотноситься с прогнозируемой значимостью последствий в случае их реализации.</p>

111.	<p>Формирование организационного механизма управления кадровыми рисками организации.</p> <p>Ответ</p> <p>Принципы управления кадровыми рисками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизация соотношения между риск-аппетитом и стратегией управления персоналом и стратегией развития организации; - оптимизация процесса принятия решений по реагированию на возникающие кадровые риски; - сокращение числа непредвиденных событий и убытков в сфере управления персоналом; - управление всей совокупностью кадровых рисков в деятельности организации; использование интегрированных методов управления кадровыми рисками; - использование потенциальных возможностей, заключающихся в выявленных непредвиденных событиях; - оптимизация распределения и использования финансовых ресурсов как следствие более полной информации о кадровых рисках.
112.	<p>Формирование нормативно-методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками организации.</p> <p>Ответ</p> <p>Регламентирующая документация (штатное расписание, должностные инструкции, положения о подразделениях и др.); экспертные оценки; результаты обследований (наблюдений, опросов, анкетирования).</p>
113.	<p>Факторы кадровых рисков.</p> <p>Ответ</p> <p>Основными факторами риска выступают: квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу; профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; действия со стороны криминальных элементов; низкий уровень квалификации работников; низкий уровень и качество жизни людей.</p>
114.	<p>Риски нарушения законодательства.</p> <p>Ответ</p> <p>В деятельности по управлению персоналом компании приходится ежедневно сталкиваться с нормами права и руководствоваться ими в принятии решений. Риски данной группы условно делят на 3 вида:</p> <ul style="list-style-type: none"> Связанные с нарушением конкретных обязательств руководителя, которые определены законодательством и обнаруженные контролирующими органами. Связанные с нарушением прав работников и повлекшие за собой трудовые споры, вплоть до судебных разбирательств. Связанные с нарушением правил делопроизводства и правил исчисления налогов.
115.	<p>Ошибки и области рисков при подборе персонала.</p> <p>Ответ</p> <p>Ошибкой является отсутствие криминального фильтра в службах персонала, что ведет к проникновению в организацию людей, потенциально способных нанести ей огромный ущерб. Отсутствие механизма выявления у кандидатов на должности соответствия их индивидуальных навыков поведения и внутренних психологических установок требованиям корпоративной культуры принимающей организации. Отсутствие ориентировки на выявление способностей и готовности кандидатов на должности к руководящей работе в условиях рыночного хозяйствования. Подбором «неизменных» (на все времена одинаковых) работников. Отсутствие установок на формирование представлений о будущем деловом поведении кандидатов на должности</p>
116.	<p>Сущность «комплексного подхода» к подбору персонала.</p> <p>Ответ</p> <p>Комплексный подход к поиску и отбору новых работников предполагает решение, по меньшей мере, шести основных задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение количественной и качественной потребности в персонале с учетом основных целей и возможностей организации. 2. Получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность. Сюда можно отнести как общие, так и специфические требования, такие как пол, возраст, социальный статус и др. 3. Определение личностных и деловых качеств, необходимых для наиболее эффективного выполнения работы. 4. Разработка критериев для отбора кандидатов, наиболее подходящих для занятия имеющихся вакансий. 5. Поиск возможных источников кадрового пополнения и выбор средств и методов, которые могут использоваться для привлечения подходящих кандидатов.

	6. Обеспечение оптимальных условий для адаптации новых работников к работе в организации.
117.	Риски при адаптации новых сотрудников. Ответ Разработка мер, которые положительно влияют на адаптацию новых сотрудников, предполагает знание субъективных характеристик работника (пол, возраст, образование, стаж, психофизиологические характеристики). Примерный порядок адаптации выглядит следующим образом: ознакомление с фирмой, ее особенностями, внутренним трудовым распорядком и т.д.; представление коллективу, ознакомление с рабочим местом; беседа с руководителем; инструктаж по пожарной безопасности и технике безопасности; обучение по специальной программе.
118.	Риски при увольнении персонала. Пути их предотвращения. Ответ В связи с увольнением персонала возникает следующий ряд кадровых рисков: переход к конкуренту; уход баз данных, клиентов, ноу-хау компании; разглашение конфиденциальной информации; жалобы в Трудовую инспекцию; подача искового заявления в суд; напряжение среди сотрудников организации.
119.	Риски развития и обучения персонала. Ответ Среди опасностей, связанных с обучением персонала организации и вызывающих впоследствии риски, чаще всего выделяют: - неэффективное обучение, связанное с низкой квалификацией преподавателя, неэффективные методы обучения, неблагоприятные условия обучения или несоответствие содержания образовательных программ требованиям организации.
120.	Мониторинг и учет кадровых рисков. Ответ Управление кадровыми рисками представляет собой непрерывный мониторинг кадровых рисков. Вам потребуется последовательная оценка рисков, чтобы быть в курсе всего, с чем сталкивается ваша организация. Настройка процесса для этого гарантирует, что вы сможете активно оценивать и устранять риски по мере их возникновения.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также

методическими указаниями:

Кривенко Е. И. Кадровые риски и их оценка: методические указания для самостоятельной работы обучающихся / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. Е. И. Кривенко - Воронеж : ВГУИТ, 2022. - 18 с.

В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
ПКв-1 - Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (ИД2ПКв-1 - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах.)					
Знать	Знание основных видов и методов оценки кадровых рисков	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Отлично	Освоена (повышенный)
Уметь	Умение оценивать кадровые риски при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах	Решение практических задач	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя	Отлично	Освоена (повышен-

			алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения		ный)
Владеть	Навыки участия в формировании системы управления кадровыми рисками в привлечении персонала во внутренних и внешних источниках	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Выполнение РПР	обучающийся не может (не умеет) записать алгоритм выполнения работы, не может выбрать методику для проведения расчетов, не представляет результаты работы в виде аналитического отчета; не демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			запись алгоритма решения РПР у обучающегося вызывает затруднения (алгоритм решения записан с ошибками), представляет результаты работы в виде аналитического отчета, в котором допускает неверное оформление; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении допускает незначительные ошибки, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; де-	Хорошо;	Освоена (повышенный)

			монстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения		
			обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении не допускает ошибок, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Курсовая работа	Курсовая работа содержит явные нарушения: - содержание не соответствует теме КР; - нарушены логика и целостность изложения материала; - выводы не аргументированы; - оформление не соответствует установленным требованиям.	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект исследования; - содержание соответствует теме КР и в основном раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические методики исследования; - выводы в заключении в основном соответствуют полученным результатам; - оформление в основном соответствует установленным требованиям.	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические методики исследования; - выводы в заключении соответствуют полученным результатам; - оформление соответствует установленным требованиям.	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и	Отлично	Освоена (повышенный)

			задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические и современные методики исследования; - выводы в заключении соответствуют полученным результатам и отражают мнение автора по теме исследования; - оформление соответствует установленным требованиям.		
ПКв-8 Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики ИД2ПКв-8 - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию					
Знать	Знание методов управления кадровыми рисками	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
	Собеседование Ответы на вопросы	Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Отлично	Освоена (повышенный)
Уметь	Умение осуществлять выбор метода воздействия на риск, в том числе адаптированного под кадровые риски	Решение практических задач	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений преду-	Удовлетворительно	Освоена (базовый)

			смотренных планируемыми результатами обучения		
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
Владеть	Навыки определения целей, задач и выработки предложений по совершенствованию управления кадровыми рисками в условиях оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Выполнение РПР	обучающийся не может (не умеет) записать алгоритм выполнения работы, не может выбрать методику для проведения расчетов, не представляет результаты работы в виде аналитического отчета; не демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			запись алгоритма решения РПР у обучающегося вызывает затруднения (алгоритм решения записан с ошибками), представляет результаты работы в виде аналитического	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)

			отчета, в котором допускает неверное оформление; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения		
			обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении допускает незначительные ошибки, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении не допускает ошибок, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Курсовая работа	Курсовая работа содержит явные нарушения: - содержание не соответствует теме КР; - нарушены логика и целостность изложения материала; - выводы не аргументированы; - оформление не соответствует установленным требованиям.	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект исследования; - содержание соответствует теме КР и в основном раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические методики исследования; - выводы в заключении в основном соответствуют полученным результатам; - оформление в основном соответствует установленным требованиям.	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы офи-	Хорошо;	Освоена (повышенный)

			<p>циальные источники информации, классические методики исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выводы в заключении соответствуют полученным результатам; - оформление соответствует установленным требованиям. 		
			<p>Курсовая работа соответствует следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические и современные методики исследования; - выводы в заключении соответствуют полученным результатам и отражают мнение автора по теме исследования; - оформление соответствует установленным требованиям. 	Отлично	Освоена (повышенный)