

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Макаренко Елена Николаевна  
Документ: Федеральный закон от 27.07.2010 № 127-ФЗ  
Дата подписания: 24.06.2026 21:14:46  
Уникальный программный ключ:  
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник  
учебно-методического управления  
Т.К. Платонова  
«25» мая 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Оценка кадровых рисков**

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы магистратуры  
38.04.03.01 Стратегическое и операционное управление персоналом

Для набора 2026 года

Квалификация  
магистр

**КАФЕДРА            Финансовый и HR менеджмент****Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Курс Вид занятий	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	123	123	123	123
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Бурмистров С.В.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет направления: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

Директор института магистратуры: д.э.н., профессор Е.А. Иванова

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у магистров теоретических знаний о сущности, формах и последствиях кадровых рисков; освоение магистрами приемов качественного и количественного анализа рисков принятия кадровых решений; приобретение магистрами навыков разработки решений, направленных на минимизацию негативных последствий кадровых рисков.
-----	--

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**ПК-2. Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации**

**ПК-3. Способен выполнять научно-исследовательскую деятельность в соответствии с тематическим планом**

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала. Методы и технологии проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности (соотнесено с индикатором ПК-2.1)

Отечественные и международные достижения в соответствующей области знаний (соотнесено с индикатором ПК-3.1)

**Уметь:**

Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом (соотнесено с индикатором ПК-2.2.)

Прогнозировать технико-экономические показатели развития организации (соотнесено с индикатором ПК-3.2.)

**Владеть:**

Навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Навыками анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации (соотнесено с индикатором ПК-2.3.)

Навыком определения перспектив развития научно-исследовательских работ по тематике организации в соответствующей области знаний (соотнесено с индикатором ПК-3.3.)

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Раздел 1. Методологические основы исследования кадровых рисков

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1.1 Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска Понимание термина «риск», социальный аспект риска, понятие общего, экономического и кадрового риска. Причины возникновения риска, постулаты о риске. Основные положения классической и неоклассической теории рисков. Рисковая ситуация - осознание, основные характеристики, многоаспектность. Сущность и структура бизнес – среды как системы факторов кадрового риска. Управленческий и аналитический аспекты государственной и бизнес – среды. Внеорганизационные, внешние факторы кадрового риска: поставщики, покупатели, посредники, конкуренты, контактные аудитории. Факторы макросреды экономические, демографические, социально-политические правовые, природно-географические, технологические. Внутриорганизационные факторы кадрового риска: формальные и неформальные отношения и противоречия, личностные особенности работников, латентность целей	Лекционные занятия	2	2	ПК-2 ПК-3
1.2	Фундаментальные аспекты оценки и учета категорий риска и опасности при прогнозировании кадровой ситуации и принятии решений по управлению персоналом	Самостоятельная работа	2	4	ПК-2 ПК-3
1.3	Тема 1.1 Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска Сущность категории «риск», социальный аспект риска, Виды и факторы возникновения общего, экономического и кадрового риска. Постулаты о риске, их использование в управлении персоналом. Классическая и неоклассическая теории рисков. Сущность, аспекты и характеристики рисков ситуации Уровни бизнес среды как сферы возникновения рисков Факторы внутренней среды организации – их роль в формировании кадровых рисков.	Практические занятия	2	2	ПК-2 ПК-3
1.4	Тема 1.2 Методы определения и анализа факторов кадрового риска. Кадроведческий аспект стратегического анализа, среды функционирования организации. Основные направления и методы стратегического анализа и их сущность. Особенности применения для	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3

	анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT- анализ, PEST-анализ; матриц BCG, SHELL, GE и др.				
1.5	Глобализация и кросскультурный обмен как факторы возникновения и трансформации проявлений кадровых рисков	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3
1.6	Тема 1.2 Методы определения и анализа факторов кадрового риска. Стратегический анализа человеческих ресурсов как рискообразующего фактора Цели и методы стратегического анализа и их сущность. Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT-и, PEST-анализа. Использование методов матриц BCG, SHELL, GE и др для оценки кадровых рисков. Оценка государственного регулирования рынка труда как фактора снижения кадрового риска.	Практические занятия	2	2	ПК-2 ПК-3
1.7	Тема 1.3 Информационный фактор формирования кадровых рисков Классификация уровней информационной обеспеченности кадровых решений. Достоверность, риск, частичная и полная неопределенность как уровни информационной обеспеченности и факторы кадрового риска. Информационный, оценочный и ситуационно-управленческий подходы к разграничению понятий риска и неопределенности, характерные черты неопределённости, проявление неопределённости как риска, критическая неопределенность. Использование теории игр для выработки кадровых решений в условиях неопределенности. Особенности применения критериев оптимальности Вальда, Сэвиджа, Гурвица, Парето при принятии рисковых кадровых решений.	Лекционные занятия	2	2	ПК-2 ПК-3
1.8	Технологии оценки рискообразующих факторов внешней среды организации (ее дальнейшего и ближнего окружения) Специфика кадровых рисков возникающих в следствии факторов внутрифирменного рынка труда.	Самостоятельная работа	2	8	ПК-2 ПК-3
1.9	Тема 1.3 Информационный фактор формирования кадровых рисков Оценка информационной обеспеченности кадровых решений. Достоверность, риск, частичная и полная неопределенность как уровни информационной обеспеченности и факторы кадрового риска. Оценочный и ситуационно-управленческий подходы к разграничению понятий риска и неопределенности. Формы проявления неопределённости как риска, критическая неопределенность. Использование теории игр для выработки кадровых решений в условиях неопределенности. Критерии оптимальности Вальда, Сэвиджа, Гурвица, Парето как инструменты принятия рисковых кадровых решений	Практические занятия	2	2	ПК-2 ПК-3

## Раздел 2. Методика количественной оценки и управления кадровыми рисками

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2.1 Классификация и структуризация кадровых рисков Задачи и гносеологическая ценность научной классификации. Принципы классификации рисков. Классификация кадровых рисков по уровню экономических отношений, по характеру последствий, по сфере возникновения, по причине, по степени инфляции, по ликвидности, времени возникновения, по характеру учета среды возникновения факторов риска..	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3
2.2	Государственная политика в вопросе управления человеческими ресурсами как фактор регулирования кадровых рисков	Самостоятельная работа	2	4	ПК-2 ПК-3
2.3	Тема 2.1 Классификация и структуризация кадровых рисков Сущность, цели и гносеологическая ценность научной классификации. Принципы классификации рисков по уровню экономических отношений, по характеру последствий. Решение прикладных задач оценки уровня риска на основе классификации рисков по сфере возникновения, по причине возникновения. Оценка количественных параметров риска инфляции, ликвидности, времени возникновения, характера учета среды.	Самостоятельная работа	2	4	ПК-2 ПК-3
2.4	Тема 2.2 Методика выявления факторов кадровых рисков Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков: опросные листы, структурные диаграммы, карты потоков или поточные, прямая инспекция, включенные наблюдения, контентный анализ, интервьюирование, кадровые эксперименты. Критерии и показатели уровня риска: вероятность неблагоприятных событий, величина ущерба. Методы исчисления величины ущерба, прямой счет, аналоговый метод, анализ целесообразности затрат, сценарный метод, имитационный метод. Методы количественного	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3

	измерения последствий риска в социальной и психологической сфере.				
2.5	Влияние экономической, научно-технической и экологической среды на уровень и характер кадрового риска	Самостоятельная работа	2	4	ПК-2 ПК-3
2.6	Тема 2.2 Методика выявления факторов кадровых рисков Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков. Сущность контроллинга как технологии выявления и управления уровнем кадровых рисков. Социологические методы выявления факторов риска. Техника использования опросных листов, структурных диаграмм, карт потоков, включенных наблюдений, контентного анализа, интервьюирования, кадровых экспериментов. Критерии и показатели уровня риска. Методы исчисления величины ущерба, Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3
2.7	Тема 2.3 Статистические методы оценки кадровых рисков Система показателей использования персонала как база статистических методов оценки кадровых рисков. Определение объективной и субъективной вероятности рискового события, сущность и методика расчета показателей ожидаемого значения дисперсии, стандартного отклонения, коэффициента вариации, среднего линейного и квадратического отклонения.	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3
2.8	Методы выявления и оценки социально психологических факторов возникновения кадровых рисков. Социально психологические методы управления кадровыми рисками	Самостоятельная работа	2	7	ПК-2 ПК-3
2.9	Тема 2.3 Статистические методы оценки кадровых рисков Система кадровых показателей как база статистических методов оценки рисков. Методы определения объективной и субъективной вероятности рискового события. Цели и методы расчета показателей ожидаемого значения дисперсии, стандартного отклонения, коэффициента вариации, среднего линейного и квадратического отклонения.	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3
2.10	Тема 2.4 Управление кадровыми рисками Сущность и содержание категории «управление риском». Термины и понятия риск - менеджмента. Принципы формирования системы управления кадровыми рисками. Задачи, содержание, основные этапы процесса управления кадровыми рисками. Принципы и механизмы управления кадровыми рисками	Самостоятельная работа	2	4	ПК-2 ПК-3
2.11	Особенности современного этапа научно технического прогресса как факторы снижения неопределенности и риска управления персоналом»	Самостоятельная работа	2	6	ПК-2 ПК-3
2.12	Тема 2.4 Управление кадровыми рисками Основные категории управления рисками. Термины и понятия риск - менеджмента. Организационные формы и принципы формирования системы управления кадровыми рисками. Цели, содержание, основные этапы и функции управления кадровыми рисками.	Практические занятия	2	2	ПК-2 ПК-3
2.13	Подготовка научной статьи и рефератов. Подготовка и выступление с докладами (Подготовка и оформление текстов и мультимедийных презентаций докладов осуществляется с использованием программ и форматов файлов LibreOffice	Самостоятельная работа	2	40	ПК-2 ПК-3
2.14	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	2	9	ПК-2 ПК-3

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
--	---------------------	----------	-------------------	-------------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Терехова, Е. А., Мозолева, Н. В.	Экономическая оценка рисков: учебное пособие	Москва: Российская таможенная академия, 2016	ЭБС «IPR SMART»
2		ЭКО: ЭКОномика и организация промышленного производства : всероссийский экономический журнал: журнал	Новосибирск: Редакция журнала «ЭКО», 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3		Управление риском: журнал	Москва: Анкил, 2018	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4		Экономика труда: научно-практический журнал: журнал	Москва: Креативная экономика, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
5	Панягина, А. Е., Свистунов, А. В.	Управление рисками на предприятии: теория и практика: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020	ЭБС «IPR SMART»
6	Деревяшкин С. А.	Оценка рисков: курс лекций	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
7	Каранина Е. В.	Управление рисками: механизмы, инструменты, профессиональные стандарты: учебник	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2020	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

### 5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "ГАРАНТ" <http://www.internet.garant.ru/>

База статистических данных Росстата <http://www.gks.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

Oxford Journals Оксфордская открытая инициатива включает полный и факультативный открытый доступ к более, чем 100 журналам, выбранным из каждой предметной области - [https://academic.oup.com/journals/pages/social\\_sciences](https://academic.oup.com/journals/pages/social_sciences)

### 5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

LibreOffice

### 5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

#### 1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-2: Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации			
Знать методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала; методы и технологии проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов; методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности	Решает тестовые задания, формирует ответы на вопросы	Правильность выбранных ответов на вопросы теста Соответствие программе курса, содержательность, полнота и корректность текста доклада	Т-Тест (1-20) Э- вопросы к экзамену (1-50)
Уметь проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом	Вникает в содержание и конспектирует лекции; ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования текстов докладов и выполнения комплекта заданий	Умение корректно и доходчиво излагать содержание ответов на экзаменационные задания; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	Э- вопросы к экзамену (1-50) Д-доклад (1-20)
Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления	Выполняет комплект заданий; показывает навык работы с	Уровень овладения навыками обращения к базам данных и использования	Э- вопросы к экзамену (1-50)

персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; навыками анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации	источниками, навык формирования текстов, навык защиты докладов	программных средств при подготовке докладов; целенаправленность поиска и отбора информации; обоснованность аргументации и соответствие требованиям качества выполнения заданий и защиты докладов;	Д-доклад (1-20)
ПК-3: Способен выполнять научно-исследовательскую деятельность в соответствии с тематическим планом			
Знать отечественные и международные достижения в соответствующей области знаний	Решает тестовые задания, формирует ответы на вопросы	Правильность выбранных ответов на вопросы теста Соответствие программе курса, содержательность, полнота и корректность текста доклада	Т-Тест (1-20) Э- вопросы к экзамену (1-50)
Уметь прогнозировать технико-экономические показатели развития организации	Вникает в содержание и конспектирует лекции; ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования текстов докладов и выполнения комплекта заданий	Умение корректно и доходчиво излагать содержание ответов на экзаменационные задания; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	Э- вопросы к экзамену (1-50) Д-доклад (1-20)
Владеть навыком определения перспектив развития научно-исследовательских работ по тематике организации в	Выполняет комплект заданий; показывает навык работы с источниками, навык формирования	Уровень овладения навыками обращения к базам данных и использования программных средств при	Э- вопросы к экзамену (1-50) Д-доклад (1-20)

соответствующей области знаний	текстов, навык защиты докладов	подготовке докладов; целенаправленность поиска и отбора информации; обоснованность аргументации и соответствие требованиям качества выполнения заданий и защиты докладов;	
--------------------------------	--------------------------------	---	--

## 1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

**2. 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**

### Вопросы к экзамену

по дисциплине «Оценка кадровых рисков»

1. Раскройте сущность и структуру бизнес – среды как системы факторов кадрового риска.
2. Назовите причины и постулаты кадрового риска.
3. Назовите принципы адаптации организации к кадровым рискам, формирующимся под действием факторов внешней и внутренней среды
4. Охарактеризуйте роль внутриорганизационных участников, их формальных и неформальных отношений как факторов кадрового риска
5. Назовите системные, динамичные, структурные и др. факторы кадрового риска
6. Охарактеризуйте значение и особенности посредников клиентов, конкурентов и контактных аудиторий как факторов кадрового риска
7. Опишите влияние демографической, социальной, культурной, экономической, научно-технической и экологической среды на уровень и характер кадрового риска.
8. Охарактеризуйте особенности применения для оценки кадровых рисков аналитической технологии – PEST и SWOT-анализа,

9. Опишите особенности применения для анализа кадровых рисков аналитической технологии - матрица BCG и SHELL
10. Раскройте особенности применения для анализа кадровых рисков аналитической технологии - матрица GE.
11. Раскройте содержание классической и неоклассической теории рисков и её применение при оценке кадрового риска.
12. Опишите основные экспертные методы используемые при выявлении и оценке кадровых рисков.
13. Раскройте сущность категорий случайности, непредсказуемости, ущербности, вероятности, их использование при оценке кадрового риска.
14. Раскройте позитивные и негативные последствия регулирующей, защитной и аналитической функции кадрового риска.
15. Раскройте сущность, содержание и значение понятий «информация», «неопределённость», «неопределённость среды» и «случайность» в расчете кадрового риска.
16. Раскройте сущность и содержание измеримой, неизмеримой и критической кадровой неопределённости.
17. Опишите задачи и гносеологическую ценность научной классификации.
18. Раскройте принципы и признаки классификации кадровых рисков.
19. Опишите социологические методы выявления факторов кадрового риска.
20. Опишите использование метода составления и анализа схем принятия решений для оценки кадровых рисков.
21. Раскройте содержание метода составления и анализа процесса документооборота для оценки кадрового риска.
22. Охарактеризуйте содержание метода описания произошедших конфликтов и нарушения для оценки кадрового риска
23. Опишите использование методов: прямого счета, анализа целесообразности затрат, аналогового, имитационного, сценарного для исчисления величины ожидаемого ущерба кадровых рисков.
24. Назовите основные исходные показатели для оценки кадровых рисков статистическим методом
25. Опишите метод расчёта среднего значения ожидаемой случайной величины
26. Опишите методы расчёта среднего абсолютного отклонения, дисперсии, и среднеквадратического отклонения.
27. Назовите основные абсолютные показатели, используемые для оценки кадрового риска
28. Опишите методы расчёта коэффициента вариации, коэффициента осцилляции, линейного коэффициента вариации.
29. Раскройте сущность и содержание категории «управление риском»
30. Охарактеризуйте основные термины и понятия риск – менеджмента
31. Раскройте принципы формирования системы управления кадровыми рисками
32. Опишите задачи, содержание, основные этапы процесса управления кадровыми рисками
33. Раскройте содержание принципа осознанности принятия кадрового риска
34. Раскройте содержание дособытийных инструментов управления кадровыми рисками
35. Раскройте содержание текущих инструментов управления кадровыми рисками

36. Раскройте содержание послебытийных инструментов управления кадровыми рисками
37. Раскройте содержание технических мероприятий управления кадровыми рисками
38. Раскройте содержание организационных мероприятий управления кадровыми рисками
39. Раскройте содержание правовых мероприятий управления кадровыми рисками
40. Раскройте содержание обучения персонала как специфического мероприятия управления кадровыми рисками
41. Раскройте содержание преимущества и недостатки метода избежания кадрового риска
42. Раскройте содержание метода принятия кадрового риска
43. Раскройте содержание метода снижения степени кадрового риска
44. Раскройте содержание метода переноса кадрового риска
45. Раскройте содержание метода локализации кадрового риска или его последствий
46. Раскройте содержание метода диверсификации кадрового риска
47. Раскройте содержание упреждающих методов управления кадровыми рисками
48. Раскройте содержание метода лимитирования кадрового концентрации риска
49. Раскройте содержание страхования как одного из методов управления рисками.
50. Раскройте содержание гарантий как одного из методов управления кадровыми рисками

Критерии оценивания: устных ответов на вопросы

- Оценка «отлично» (84-100 баллов) выставляется студенту, если при ответе на вопрос изложенный материал фактически верен, проявлено наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; продемонстрированы правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, показано грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой
- Оценка «хорошо» (67-83 баллов) выставляется студенту, если при ответе на вопрос показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения; продемонстрированы правильные действия по применению знаний на практике и четкое изложение материала, при этом допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, если обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- Оценка «удовлетворительно» (67-83 баллов) выставляется студенту, при наличии твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения; при изложении ответов могут быть допущены отдельные ошибки, уверенно исправленные после дополнительных вопросов; при правильных в целом действиях по применению знаний на практике;
- Оценка «неудовлетворительно» (0-49 баллов) выставляется студенту, если ответы не связаны с вопросами, присутствует наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы

## Тесты

по дисциплине Оценка кадровых рисков

### **1 Какой из перечисленных методов оценки риска основан на расчетах и анализе статистических показателей?**

вероятностный метод  
построение дерева решений  
метод сценариев  
анализ чувствительности  
учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости  
имитационное моделирование

### **2 Какой из перечисленных методов оценки риска дает представление о наиболее критических факторах инвестиционного проекта?**

построение дерева решений  
метод сценариев  
учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости  
вероятностный метод  
анализ чувствительности  
имитационное моделирование

### **3 Какой из перечисленных методов оценки риска реализуется путем введения поправки на риск или путем учета вероятности возникновения денежных потоков?**

построение дерева решений  
метод сценариев  
учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости  
анализ чувствительности  
вероятностный метод  
имитационное моделирование

### **4 Какой из перечисленных методов оценки риска используется в ситуациях, когда принимаемые решения сильно зависят от принятых ранее и определяют сценарии дальнейшего развития событий?**

имитационное моделирование  
вероятностный метод  
учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости  
построение дерева решений  
анализ чувствительности  
метод сценариев

### **5 Какой из перечисленных методов оценки риска представляет собой серию численных экспериментов, призванных получить эмпирические оценки степени влияния различных факторов на некоторые зависящие от них результаты?**

учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости  
анализ чувствительности  
построение дерева решений  
вероятностный метод  
метод сценариев  
имитационное моделирование

### **6 Каким образом при расчете чистой приведенной стоимости можно учитывать риск?**

в знаменателе формулы NPV посредством корректировки ставки дисконта  
комбинация формул NPV посредством корректировки чистых денежных потоков  
все варианты верны

в числителе формулы NPV посредством корректировки чистых денежных потоков

**7 Что является субъектом управления в риск-менеджменте?**

специальная группа людей, которая посредством различных приемов и способов управленческого воздействия осуществляет управление рисками  
все варианты верны

риск, рисковые вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами

**8 Что является объектом управления в риск-менеджменте?**

риск, рисковые вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами

все варианты верны

специальная группа людей, которая посредством различных приемов и способов управленческого воздействия осуществляет управление рисками

**9 Утверждение о том, что «деятельность любой организации всегда сопровождается рисками, присутствующими в ее внешней или внутренней среде» отражает смысл...**

закона неизбежности риска

закона сочетания потенциальных потерь и выгод

закона прямой зависимости между степенью риска и уровнем планируемых доходов

**10 Утверждение о том, что «практически в любых ситуациях риска потенциальная возможность потерь или убытков сочетается с потенциальной возможностью получения дополнительных доходов» отражает смысл...**

закона прямой зависимости между степенью риска и уровнем планируемых доходов

закона неизбежности риска

закона сочетания потенциальных потерь и выгод

**11 Утверждение о том, что «чем выше степень риска при осуществлении хозяйственной операции, тем выше уровень планируемых от этой операции доходов» отражает смысл...**

закона прямой зависимости между степенью риска и уровнем планируемых доходов

закона неизбежности риска

закона сочетания потенциальных потерь и выгод

**12 К какой группе методов управления рисками относится прогнозирование внешней обстановки?**

методы компенсации рисков

методы уклонения от рисков

методы локализации рисков

методы диверсификации рисков

**13 К какой группе методов управления рисками относится страхование?**

методы уклонения от рисков

методы диверсификации рисков

методы локализации рисков

методы компенсации рисков

**14 К какой группе методов управления рисками относится распределение риска по этапам работы?**

методы локализации рисков

методы компенсации рисков

методы уклонения от рисков

методы диверсификации рисков

**15 К какой группе методов управления рисками относится заключение договоров о совместной деятельности для реализации рискованных проектов?**

методы диверсификации рисков

методы уклонения от рисков

методы компенсации рисков

методы локализации рисков

**16 К какой группе методов управления рисками относится обучение и инструктирование персонала?**

методы уклонения от рисков

методы компенсации рисков

методы диверсификации рисков

методы локализации рисков

**17 К какой группе методов управления рисками относится распределение ответственности между участниками проекта?**

методы диверсификации рисков

методы компенсации рисков

методы локализации рисков

методы уклонения от рисков

**18 К какой группе методов управления рисками относится увольнение некомпетентных сотрудников?**

методы локализации рисков

методы диверсификации рисков

методы уклонения от рисков

методы компенсации рисков

**19 К какой группе методов управления рисками относится создание системы резервов?**

методы уклонения от рисков

методы диверсификации рисков

методы компенсации рисков

методы локализации рисков

**20 К какой группе методов управления рисками относится создание специальных инновационных подразделений?**

методы локализации рисков

методы диверсификации рисков

методы компенсации рисков

методы уклонения от рисков

### **Критерии оценки:**

Максимальное количество баллов – 20. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 1 балл.

### **Темы докладов**

по дисциплине Оценка кадровых рисков

1. Социально-экономическое значение фактора риска в сфере управления персоналом
2. Внешняя среда организации как источник кадровых рисков
3. Сущность и структура внутренней среды организации как фактора кадрового риска
4. Параметры среды функционирования организации, формирующие степень неопределенности и кадрового риска.
5. Особенности кадровых рисков, генерируемых основными стикхолдерами внешней макросреды организации
6. Особенности кадровых рисков, генерируемых основными стикхолдерами внешней микросреды организации.
7. Особенности кадровых рисков, генерируемых основными стикхолдерами и факторами внутренней -среды организации

8. Содержание классической теории рисков и её современное значение в управлении персоналом.
9. Неоклассические теории рисков их содержание и современное значение в управлении персоналом.
10. Особенности проявления классических постулатов риска при разработке и принятии кадровых решений.
11. Кадровые аспекты и последствия проявления основных функций риска.
12. Сущность неопределенности, ее разновидности и формы проявления в кадровой работе
13. Применение теории игр при разработке кадровых решений в условиях риска.
14. Классификация и структуризация кадровых рисков
15. Виды последствий кадровых рисков и методы их определения.
16. Методы исследования и показатели вариации, используемые при оценке кадровых рисков.
17. Содержание и особенности риск-менеджмента в управлении персоналом.
18. Сущность состав и методы формирования системы управления кадровыми рисками.
19. Принципы и механизмы управления кадровыми рисками
20. Методы управления кадровыми рисками.

Максимальное количество баллов – 80 (за 8 докладов).

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10-9 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «8-7 баллов», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6-5 баллов», если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- оценка «4 балла», если доклад раскрыт на половину
- оценка «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество вопросов – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

### МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом по направлению подготовки «Стратегическое и операционное управление персоналом», предусмотрены следующие виды занятий:

- лекционные занятия;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются методологические основы исследования кадровых рисков, методика количественной оценки и управления кадровыми рисками (методы и показатели оценки текущего и прогнозируемого социально-экономического состояния организации и общества в целом; перспективные потребности народного хозяйства в человеческих ресурсах и специалистах; основные категории и теоретические положения, касающиеся сущности, видов, форм и методов количественного анализа кадровой неопределенности и риска, нормативные акты, определяющие действия службы управления персоналом в условиях катастрофических и аварийных ситуаций и гражданско-правовые последствия рискованных случаев с участием представителей персонала организации;), даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки объективной оценки состояния рынка труда, карьерных перспектив предприятия и своего личного потенциала, рационально формирование системы целей саморазвития организации и эффективной поддержки деловых и культурных контактов, использования интернет – технологии; прогнозирования вероятности наступления и тяжести последствий рискованных случаев, предотвращения возникновения и минимизация ущерба рискованных ситуаций.; навыки трудовых приемов, методики самоменеджмента, тайм-менеджмента, аутотренинга и аутопрезентации.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно решить домашние задания, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.