

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.05.2023 15:10:16

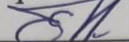
Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института магистратуры

 Иванова Е.А.

«30» августа 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины
Управление рисками организации**

Направление 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2021 года

Квалификация
магистр

КАФЕДРА

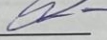
Управление персоналом и социология

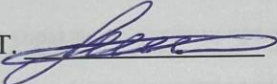
Распределение часов дисциплины по курсам

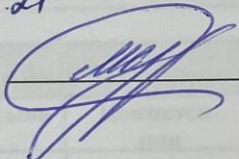
Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	123	123	123	123
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 30.08.2021 протокол № 1.

Программу составил(и): д.э.н., профессор, Абазиева К.Г.  30.08.21

Зав. кафедрой: к.с.н. доцент Белов М.Т.  30.08.21

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржииков М.А.  30.08.21

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 формирования показателей эффективности и конкурентоспособности научно-исследовательских работ в области управления рисками (соотнесено с индикатором ПК-2.1); методы формирования показателей эффективности и конкурентоспособности научно-исследовательских работ в области управления рисками (соотнесено с индикатором ПК-3.1)
Уметь:
анализировать и оценивать риски организации , а также разрабатывать показатели эффективности деятельности по управлению организацией (соотнесено с индикатором ПК-2.2); управлять научно-исследовательскими работами в области исследования рисков (соотнесено с индикатором ПК-3.2)
Владеть:
навыками разработки и анализа эффективности систем стратегического управления организацией с учетом рискообразующих факторов внешней и внутренней среды (соотнесено с индикатором ПК-2.3); навыками проведения исследований в области управления рисками организации (соотнесено с индикатором ПК-3.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Модуль 1 «Методологические основы исследования рисков организации				
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. Рисксовая 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. /Лек/	2	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

1.2	<p>Тема 1.1 Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность категории «риск», социальный аспект риска, 2. Виды и факторы возникновения общего, экономического и кадрового риска. 3. Постулаты о риске, их использование в управлении персоналом. 4. Классическая и неоклассическая теории рисков. 5. Сущность, аспекты и характеристики рисковой ситуации <p>Уровни бизнес среды как сферы возникновения рисков /Ср/</p>	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.3	<p>Тема 1.2 Методы определения и анализа факторов кадрового риска.</p> <p>Кадроведческий аспект стратегического анализа, среды функционирования организации. Основные направления и методы стратегического анализа и их сущность.</p> <p>Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT- анализ, PEST-анализ; матриц BCG, SHELL, GE и др. /Лек/</p>	2	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.4	<p>Тема 1.2 Методы определения и анализа факторов кадрового риска.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегический анализа человеческих ресурсов как рискообразующего фактора 2. Цели и методы стратегического анализа и их сущность. <p>Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT-и, PEST-анализа.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Использование методов матриц BCG, SHELL, GE и др для оценки кадровых рисков. 4. Оценка государственного регулирования рынка труда как фактора снижения кадрового риска. /Ср/ 	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.5	<p>Тема 1.3 Информационный фактор формирования кадровых рисков</p> <p>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. /Ср/</p>	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

1.6	<p>Тема 1.3 Информационный фактор формирования кадровых рисков</p> <p>1. Оценка информационной обеспеченности кадровых решений.</p> <p>2. Достоверность, риск, частичная и полная неопределенность как уровни информационной обеспеченности и факторы кадрового риска.</p> <p>3. Оценочный и ситуационно-управленческий подходы к разграничению понятий риска и неопределенности.</p> <p>4. Формы проявления неопределённости как риска, критическая неопределенность.</p> <p>5. Использование теории игр для выработки кадровых решений в условиях неопределенности.</p> <p>6. Критерии оптимальности Вальда, Сэвиджа, Гурвица, Парето как инструменты принятия рискованных кадровых решений. /Пр/</p>	2	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
Раздел 2. Модуль 2 «Методика количественной оценки и управления рисками организации»					
2.1	<p>Тема 2.1 Классификация и структуризация кадровых рисков</p> <p>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.. /Ср/</p>	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.2	<p>Тема 2.1 Классификация и структуризация кадровых рисков</p> <p>1. Сущность, цели и гносеологическая ценность научной классификации.</p> <p>2. Принципы классификации рисков по уровню экономических отношений, по характеру последствий.</p> <p>3. Решение прикладных задач оценки уровня риска на основе классификации рисков по сфере возникновения, по причине возникновения.</p> <p>4. Оценка количественных параметров риска инфляции, ликвидности, времени возникновения, характера учета среды. /Пр/</p>	2	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.3	<p>Тема 2.2 Методика выявления факторов кадровых рисков</p> <p>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 измерения последствий риска в социальной и психологической сфере. /Ср/</p>	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

2.4	<p>Тема 2.2 Методика выявления факторов кадровых рисков</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков. 2. Социологические методы выявления факторов риска. 3. Техника использования опросных листов, структурных диаграмм, карт потоков, включенных наблюдений, контентного анализа, интервьюирования, кадровых экспериментов. 4. Критерии и показатели уровня риска. 5. Методы исчисления величины ущерба, 6. Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере. /Пр/ 	2	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.5	<p>Тема 2.3 Статистические методы оценки кадровых рисков</p> <p>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. /Ср/</p>	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.6	<p>Тема 2.3 Статистические методы оценки кадровых рисков</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система кадровых показателей как база статистических методов оценки рисков. 2. Методы определения объективной и субъективной вероятности рискового события. 3. Цели и методы расчета показателей ожидаемого значения дисперсии, стандартного отклонения, коэффициента вариации, среднего линейного и квадратического отклонения. /Пр/ 	2	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.7	<p>Тема 2.4 Управление кадровыми рисками</p> <p>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 механизм управления 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. /Ср/</p>	2	8	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.8	<p>Тема 2.4 Управление кадровыми рисками</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные категории управления рисками. 2. Термины и понятия риск - менеджмента. 3. Организационные формы и принципы формирования системы управления кадровыми рисками. 4. Цели, содержание, основные этапы и функции управления кадровыми рисками. /Ср/ 	2	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

2.9	Разделы вынесенные на самостоятельную подготовку: Тема «Фундаментальные аспекты оценки и учета категорий риска и опасности при прогнозировании кадровой ситуации и принятии решений по управлению персоналом» Тема «Влияние экономической, научно-технической и экологической среды на уровень и характер кадрового риска». Тема «Государственная политика в вопросе управления человеческими ресурсами как фактор регулирования кадровых рисков» Тема «Социально-психологические факторы формирования кадровых рисков» Тема «Особенности современного этапа научно-технического прогресса как факторы снижения неопределенности и риска управления персоналом» Тема «Влияние интернационализации и глобализации на состояние рынка труда и риски управления персоналом» /Ср/	2	33	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.10	Подготовка доклада, используя Libreoffice /Ср/	2	40	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
2.11	/Экзамен/	2	9	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Уколов А. И., Гупалова Т. Н.	Управление корпоративными рисками: инструменты хеджирования: учебник	Москва: Директ-Медиа, 2017	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=273678 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Фирсова О. А.	Управление рисками организаций: учебно-методическое пособие	Орел: Межрегиональная академия безопасности и выживания, 2014	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428622 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Капустина, Е. И., Григорьева, О. П., Скрипниченко, Ю. С., Молчаненко, С. А., Барсуков, М. Г.	Оценка рисков в проектном менеджменте: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017	http://www.iprbookshop.ru/76047.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Скоробогатый С. В.	Особенности управления рисками в условиях российского рынка: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141475 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.2	Уколов А. И.	Оценка рисков: учебник	Москва: Директ-Медиа, 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445268 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Низова Л. М., Малинкина И. В.	Страхование профессиональных рисков как фактор благополучия человека труда: монография	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2016	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459496 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Рахимова Н. Н.	Управление рисками, системный анализ и моделирование: учебное пособие	Оренбург: ОГУ, 2016	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469596 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Терехова, Е. А., Мозолева, Н. В.	Экономическая оценка рисков: учебное пособие	Москва: Российская таможенная академия, 2016	http://www.iprbookshop.ru/69853.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.6		Управление риском: журнал	Москва: Анкил, 2016	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486696 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Консультант +

Гарант

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

5.4. Перечень программного обеспечения

LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов 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 (МОДУЛЯ)

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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 управления развитием организации, анализа эффективности планов и программ, а также связанных с ними рисков	Решает тестовые задания, формирует ответы на вопросы	Правильность выбранных ответов, соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответов	Т-Тест (1-22) Э-вопросы к экзамену (1-50)
Уметь анализировать и оценивать риски организации, а также разрабатывать показатели эффективности деятельности по управлению организацией	Ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования доклада и подготовки к зачету	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) Комплект заданий (1-8)
Владеть навыками разработки и анализа эффективности систем стратегического управления организацией с учетом рискообразующих факторов внешней и внутренней среды	Показывает навык подготовки доклада,	Уровень овладения навыком выполнения и защиты доклада, объективность и аргументированность сделанных выводов, креативность выполнения заданий	Э-вопросы к экзамену (1-50) Д-доклад (1-20) Комплект заданий (1-8)
ПК-3 Способен выполнять научно-исследовательскую деятельность в соответствии с тематическим планом			
Знать методы формирования показателей эффективности и конкурентоспособности научно-исследовательских работ в области	Решает тестовые задания, формирует ответы на вопросы	Правильность выбранных ответов, соответствие проблеме исследования;	Т-Тест (1-22) Э-вопросы к экзамену (1-50)

управления рисками		полнота и содержательность ответов	
Уметь управлять научно-исследовательскими работами в области исследования рисков	Ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования доклада и подготовки к зачету	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) Комплект заданий (1-8)
Владеть навыками проведения исследований в области управления рисками организации	Показывает навык подготовки доклада,	Уровень овладения навыком выполнения и защиты доклада, объективность и аргументированность сделанных выводов, креативность выполнения заданий	Э-вопросы к экзамену (1-50) Д-доклад (1-20) Комплект заданий (1-8)

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 «Управление рисками организации»

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:

84-100 баллов (оценка «отлично») – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

67-83 баллов (оценка «хорошо») – наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») – наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») – ответы не связаны с вопросами, 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 Управление рисками организации

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, рискованные вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами

8 Что является объектом управления в риск-менеджменте?

риск, рискованные 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

21 Как называются риски, которые практически всегда несут в себе потери?

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

22 Чем измеряется величина или степень риска?

- а) средним ожидаемым значением
- б) изменчивостью возможного результата
- в) оба варианта верны

Инструкция по выполнению

В вариантах ответов не всегда один верный ответ.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 22. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 1 балл.

Темы докладов

по дисциплине Управление рисками организации

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 – 60 (за 6 докладов).

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «8 баллов», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6 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.

Комплект заданий

по дисциплине Управление рисками организации

Тема №1

«Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска»

1. Понимание термина «риск», социальный аспект риска, понятие общего, экономического и кадрового риска
2. Виды и факторы возникновения общего, экономического и кадрового риска.
3. Постулаты о риске, их использование в управлении персоналом.
4. Классическая и неоклассическая теории рисков.
5. Сущность, аспекты и характеристики рисковой ситуации

Тема №2

«Методы определения и анализа факторов кадрового риска»

1. Стратегический анализа человеческих ресурсов как рискообразующего фактора.
2. Цели и методы стратегического анализа и их сущность. Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT-и, PEST-анализа.
3. Использование методов матриц BCG, SHELL, GE и др для оценки кадровых рисков

Тема №3

«Информационный фактор формирования кадровых рисков»

1. Оценка информационной обеспеченности кадровых решений.
2. Достоверность, риск, частичная и полная неопределенность как уровни информационной обеспеченности и факторы кадрового риска.
3. Оценочный и ситуационно-управленческий подходы к разграничению понятий риска и неопределенности.
4. Формы проявления неопределённости как риска, критическая неопределенность.
5. Использование теории игр для выработки кадровых решений в условиях неопределенности.
6. Критерии оптимальности Вальда, Сэвиджа, Гурвица, Парето как инструменты принятия рисковых кадровых решений.

Тема №4

«Классификация и структуризация кадровых рисков»

1. Сущность, цели и гносеологическая ценность научной классификации.
2. Принципы классификации рисков по уровню экономических отношений, по характеру последствий.
3. Решение прикладных задач оценки уровня риска на основе классификации рисков по сфере возникновения, по причине возникновения.
4. Оценка количественных параметров риска инфляции, ликвидности, времени возникновения, характера учета среды.

Тема №5

«Управление кадровыми рисками»

1. Основные категории управления рисками.
2. Термины и понятия риск - менеджмента.
3. Организационные формы и принципы формирования системы управления кадровыми рисками.
4. Цели, содержание, основные этапы и функции управления кадровыми рисками.

По каждой теме (1-5):

1. Обозначить сущность всех понятий каждого вопроса

2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

2. Критерии оценки:

По каждому вопросу темы дополнительно студенту присваивается по 1-3 балла
Максимальное количество баллов – 18.

1 балл за вопрос начисляется, если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий.

2 балла за вопрос начисляется, если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки.

3 балла за вопрос начисляется, если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод.

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 зачета.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Экзаменационные задания включают 2 вопроса и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- 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.

Владеть методами прогнозирования потребности в персонале, деловой оценки и аттестации персонала при решении задач найма и карьерного продвижении работников; приемами выявления и управления кадровыми рисками,

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 домашнее задание, 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.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- 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 разработки и анализа эффективности систем стратегического управления персоналом организации и связанных с ними рисков; проведения исследований в области управления рисками организации.

Владеть методами прогнозирования потребности в персонале, деловой оценки и аттестации персонала при решении задач найма и карьерного продвижении работников; приемами выявления и управления кадровыми рисками,

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

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

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.