

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.07.2025 15:42:54
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559f69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано
деканом экономического факультета
« 21 » _____ марта 2025 г.

/Фомина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки:
Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета
Протокол «21» марта 2025 г. № 6
Председатель УМКом _____
/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой
государственных закупок, менеджмента
и государственного управления
Протокол от «06» марта 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____
/Трофимовская А.В./

Москва
2025

Автор-составитель:
Фомичёва Л.М., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020 г. № 952.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	16
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	18
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	18
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	18

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1 Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений»: 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.

Основные задачи дисциплины:

- умение определять возможности и опасности, связанные с профессиональной деятельностью;
- умение оценивать возможные риски в процессе работы с персоналом;
- умение прогнозировать и учитывать последствия принятия кадровых решений;
- усвоение основных закономерностей, влияющих на принятие управленческих решений в области оценки и использования персонала организаций с позиций создаваемых рисков;
- отработка навыка распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу;
- практическое владение методами расчета рисков;
- разработка методов снижения рисков в применяемых персонал-технологиях.

1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-3. Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков;

ДПК-4. Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений» представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин: «Современные проблемы управления в профессиональной сфере», «Методы исследования в менеджменте», которые являются базовыми и закладывают фундамент для изучения механизма управления на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при изучении следующих дисциплин: «Оценка эффективности и аудит в кадровом менеджменте», «Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала».

Знания основ дисциплины является необходимым условием эффективной работы специалиста по управлению персоналом.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	30.3
Лекции	10
Практические занятия	18
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.3
Экзамен	0.3
Предэкзаменационная консультация	2
Самостоятельная работа	68
Контроль	9.7

Форма промежуточной аттестации: экзамен в 3 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Методологические основы кадровых рисков. 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 рисковой ситуации. Уровни бизнес среды как сферы возникновения рисков.	2	4
Тема 2. Классификация и структура 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.	2	4
Тема 3. Факторы и идентификация кадровых рисков. Идентификация кадровых рисков. Методы идентификации. Факторы кадровых рисков. Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков. Социологические методы выявления факторов риска. Техника использования опросных листов, структурных диаграмм, карт потоков, включенных наблюдений, контентного анализа, интервьюирования, экспериментов. Критерии и показатели уровня риска. Методы исчисления величины ущерба, Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере.	2	4
Тема 4. Методы оценки кадровых рисков. Стратегический анализа человеческих ресурсов как рискообразующего фактора Цели и методы стратегического анализа и их сущность.	2	4

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.		
Тема 5. Анализ и Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений. Понятие культуры управления Риск-менеджер и его функции в компании. Кризис-менеджер и его работа.	2	2
Итого	10	18

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Методологические основы кадровых рисков.	1. Дайте определение социально-экономическое содержание кадровых рисков. 2. Перечислите основные характеристики кадровых рисков. 3. Раскройте источники кадровых рисков. 4. Дайте обоснование основных характеристики кадровых рисков.	12	Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад
Тема 2. Классификация и структура кадровых рисков.	1. Дайте определение классификация кадровых рисков. 2. Назовите основные подходы к классификации. 3. Назовите основные принципы классификации. 4. Дайте определение количественных и качественных кадровые риски. 5. В чем заключаются различия между внешними и внутренними кадровые риски	14	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад
Тема 3. Факторы и идентификация кадровых рисков.	1. Дайте определение идентификация кадровых рисков. 2. Назовите методы идентификации кадровых рисков. 3. Дайте определение факторов кадровых рисков.	14	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад
Тема 4. Методы оценки кадровых рисков.	1. Сравните качественные и количественные методы оценки кадровых рисков 2. Назовите классификацию методов оценки кадровых рисков по	14	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад

	ситуациям кадровых рисков и особенности их использования. 3. Назовите совокупность методов оценки кадровых рисков.		литературы		
Тема 5. Анализ и Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений.	1. Назовите основные понятия культуры управления Риск-менеджер и его функции в компании. 2. Дайте определение кризис-менеджера и охарактеризуйте его работу.	14	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад
Итого		68			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-3. Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
ДПК-4. Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений.	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии и оценивания	Шкала оценивания
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: принципы разработки и внедрения кадровой организации. Уметь: определять направления и формулировать задачи по	Опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания опроса

ДПК-4			развитию персонала		
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятель ная работа.	Знать: методы принятия стратегических решений в управлении производственной деятельностью организации Уметь: планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персонала с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков. Владеть: современными технологиями оценки кадрового потенциала персонала и организации в целом	Опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания опроса
	Порогов ый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятель ная работа.	Знать: методы сбора и систематизации данных по проблемам управления на предприятии; Уметь: формировать систему оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации	Опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания опроса
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятель ная работа.	Знать: методы сбора и систематизации данных по проблемам управления на предприятии; Уметь: применять методы сбора систематизации данных по проблемам управления на предприятии, разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, осуществлять документационное	Опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания опроса

			оформление результатов управленческих решений. Владеть: методами обобщения аналитических материалов исследования управления на предприятии.		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	5
Достаточное усвоение материала	3
Поверхностное усвоение материала	1
Неудовлетворительное усвоение материала	0

Максимальное количество баллов – 40 (по 5 баллов за вопросы по каждой теме).

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и чёткое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	20
Описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в основном, осмыслены.	15
Суть проблемы изложена нечётко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки; основные результаты изложены и, в основном, осмыслены.	7
Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	2

Максимальное количество баллов – 20. Для студента, не сдавшего доклад – 0 баллов.

5.3. 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

Примерный перечень вопросов для подготовки к опросу

Тема 1. Методологические основы кадровых рисков.

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

7. Уровни бизнес среды как сферы возникновения рисков

Тема 2. Классификация и структура 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 3. Факторы и идентификация кадровых рисков.

1. Идентификация кадровых рисков.
2. Методы идентификации.
3. Факторы кадровых рисков.
4. Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков.
5. Социологические методы выявления факторов риска.
6. Техника использования опросных листов, структурных диаграмм, карт потоков, включенных наблюдений, контентного анализа, интервьюирования, экспериментов. Критерии и показатели уровня риска.
7. Методы исчисления величины ущерба,
8. Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере.

Тема 4. Методы оценки кадровых рисков.

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, экспериментов.
4. Критерии и показатели уровня риска.
5. Методы исчисления величины ущерба,
6. Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере.

Тема 5. Анализ и Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений.

1. Назовите основные понятия культуры управления Риск-менеджер и его функции в компании.
2. Дайте определение кризис-менеджера и охарактеризуйте его работу.

Примерный список тем докладов

- 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 стейкхолдерами внешней макросреды организации

- 6 Особенности кадровых рисков, генерируемых основными стейкхолдерами внешней микросреды организации.
- 7 Особенности кадровых рисков, генерируемых основными стейкхолдерами 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

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Выявление источников кадрового риска, вызывающих эскалацию социально-психологической напряженности между участниками совместной деятельности.
2. Установление причин возникновения потенциальных кадровых рисков в организации.
3. Определение системы мер по предупреждению нарушений в области кадровой безопасности.
4. Актуальность управления кадровыми рисками в современной промышленной организации.
5. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп как метод предупреждения возникновения кадровых рисков.
6. Кадровые риски как объект управления.
7. Социально-экономическое содержание кадровых рисков.
8. Соблюдение принципов социальной справедливости в материальном и моральном поощрении работников как средство предотвращения нарушений в области кадровой безопасности в организации.
9. Классификация кадровых рисков.
10. Факторы кадровых рисков в системе управление персоналом организации.
11. Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков.
12. Применение социально-психологических правил обеспечения взаимопонимания и сотрудничества в коллективе как средство предотвращения нарушений в области кадровой безопасности в организации.
13. Методы управления кадровыми рисками.
14. Деловая этика в предупреждении и разрешении кадровых рисков в организации.
15. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации в целях профилактики кадровых рисков.
16. Классификация методов управления кадровыми рисками.
17. Соблюдение принципа социальной справедливости в материальном и моральном поощрении работников, применении административных санкций и дисциплинарных взысканий как условие профилактики возникновения кадровых рисков.
18. Разработка системы управления кадровыми рисками в организации.

19. Управление конфликтами и стрессами в системе управления организацией и ее персоналом.
20. Понятие, типология и оценка кадровых рисков в организации.
21. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации.
22. Организационный механизм управления кадровыми рисками в организации.
23. Предупреждение и разрешение кадровых рисков при проведении текущей деловой оценки персонала организации.
24. Кадровые риски в трудовом коллективе при назначении нового руководителя структурного подразделения.
25. Нарушения в системе кадровой безопасности организации вследствие недостатков системы коммуникаций.
26. Понятие и роль системы кадровой безопасности в организации.
27. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков.
28. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков.
29. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков.
30. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.
31. Оценка рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по минимизации рисков.
32. Оценка рисков в процессе организации труда персонала и меры по минимизации рисков.
33. Оценка рисков в процессе высвобождения персонала и меры по минимизации рисков.
34. Оценка рисков в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.
35. Оценка рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и меры по минимизации рисков.
36. Оценка рисков при организации проведения аттестации персонала и меры по минимизации рисков.
37. Оценка рисков при управлении деловой карьерой персонала и меры по минимизации рисков.
38. Оценка рисков при управлении служебнопрофессиональным продвижением персонала и меры по минимизации рисков.
39. Оценка рисков при управлении кадровым резервом и меры по минимизации рисков.
40. Оценка рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и меры по минимизации рисков.
41. Оценка рисков при формировании организационной культуры организации и меры по минимизации рисков.
42. Оценка рисков при управлении организационными конфликтами и профессиональными стрессами и меры по минимизации рисков.
43. Оценка рисков в процессе проведения управленческого консалтинга и меры по минимизации рисков.
44. Оценка рисков в процессе проведения конфликтологического консультирования и меры по минимизации рисков.
45. Оценка рисков в процессе проведения организационнокадрового аудита в организации и меры по минимизации рисков.
46. Оценка рисков при оценке затрат на персонал и меры по минимизации рисков.
47. Проблемы трудовой мотивации как источник возникновения кадровых рисков в организации.
48. Принципы управленческой и корпоративной этики подчиненных и руководителя в целях профилактики возникновения кадровых рисков в процессе совершенствования кадровой политики организации.

49. Определение системы управленческих мер по предупреждению нежелательных конфликтов и профессиональных стрессов как стратегия кадровой безопасности организации.
50. Разъяснение требований к сотрудникам как условие профилактики кадровых рисков.
51. Повышение культуры межличностного общения как условие профилактики эмоциональных конфликтов и профессиональных стрессов в социальных группах.
52. Управление производственными конфликтами в организации в период реструктуризации предприятий как кадровая стратегия минимизации кадровых рисков.
53. Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений в организациях нефтегазового комплекса.
54. Кадровые риски и кадровая безопасность образовательной среды.
55. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками в организации.
56. Нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.
57. Документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.
58. Риск-ориентированный подход в регулировании трудовых отношений в условиях инновационного реформирования системы высшего образования.
59. Организационно-методическое обеспечение стратегии управления кадровыми рисками.
60. Комплексная диагностика морально-психологического климата трудового коллектива предприятия нефтяной промышленности.
61. Управление социальной напряженностью в промышленной организации как стратегия минимизации кадровых рисков.
62. Предпринимательские риски в сфере управления кадровыми ситуациями.
63. Практика управления кадровыми рисками в малом предпринимательстве.
64. Риски в работе руководителя.
65. Стратегия управления рисками профессионального развития кадрового потенциала организации.
66. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом.

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

Основными формами текущего контроля являются посещаемость занятий, доклады, а также устный опрос.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к **докладам** студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по

возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 70 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, в каждый из которых включены 2 вопроса. На экзамене магистрант может набрать максимально – 30 баллов.

Требования к экзамену

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Подготовку к экзамену необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к экзамену по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения экзамена - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы, сформулированными в экзаменационном билете. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы экзаменационного билета. Оценка знаний студента в процессе экзамена проводится по следующим критериям.

Шкала оценивания экзамена

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	24-30
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	16-23

Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	8-15
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-7

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине в семестре выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, устные опросы, подготовка докладов.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Основная литература

1. Сажина, М. А. Управление кадровыми рисками : учебник / М.А. Сажина. — Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2017. — 208 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-103600-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762711> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.
2. Управление кадровыми рисками: учебник и практикум для вузов / Е. В. Пономаренко [и др.] ; под общей редакцией В. А. Исаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02846-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450235> (дата обращения: 26.08.2020).

6.2 Дополнительная литература

1. Асадуллин, Р. Г. Основы управленческой экономики предприятия (фирмы) : учебное пособие / Р. Г. Асадуллин. - 2-е изд., стер. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 423 с. - ISBN 978-5-16-104591-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/548833> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.
2. Бурганов, Р. А. Управление кадровыми рисками : учеб. пособие / Р.А. Бурганов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 190 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_58eb3de0530986.2821457. - ISBN 978-5-16-105681-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/766067> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.
3. Гродский, В. С. Теория равновесий и регуляторов экономики: Учебное пособие/В.С.Гродский - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 195 с. (Высшее образование: Магистратура) ISBN 978-5-369-01422-6. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/501565> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

4. Кожевина, О. В. Терминология теории управления: словарь базовых управленческих терминов: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 156 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-006863-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/411584> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

5. Лифшиц, А. С. Управление кадровыми рисками: Учебное пособие / Лифшиц А.С. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 121 с. (Высшее образование: Магистратура) ISBN 978-5-369-01508-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/533564> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

6. Моделирование управленческих решений в сфере экономики в условиях неопределенности: Монография / Белолипец И.И., Горбатков С.А., Романов А.Н. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 299 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010269-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/480352> (дата обращения: 26.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

7. Рубчинский, А. А. Методы и модели принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / А. А. Рубчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 526 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03619-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450325> (дата обращения: 26.08.2020).

8. Третьякова, Е. А. Управление кадровыми рисками : учебник и практикум для вузов / Е. А. Третьякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 329 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06401-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454680> (дата обращения: 26.08.2020).

9. Филинов-Чернышев, Н. Б. Разработка и принятие управленческих решений : учебник и практикум для вузов / Н. Б. Филинов-Чернышев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03558-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451298> (дата обращения: 26.08.2020).

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.libertarium.ru/library>-библиотека материалов по экономической тематике.

2. <http://www.finansy.ru>-материалы по социально-экономическому положению и развитию в России.

3. <http://www.ise.openlab.spb.ru> - Галерея экономистов

4. <http://www.nobel.se/economics/laureates> - Лауреаты Нобелевской премии по экономике.

5. <http://www.minfin.ru> - Официальный сайт Министерства финансов.

6. <http://www.fedcom.ru> - Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг.

7. <http://www.mse.ru> - Межбанковская фондовая биржа.

8. <http://www.cbr.ru> - Официальный сайт Центрального банка России (аналитические материалы).

9. <http://www.rbc.ru> - РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера).

10. <http://www.budgetrf.ru> - Мониторинг экономических показателей

11. <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

12. www.government.ru - Официальный сайт Правительства Российской Федерации.

13. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>

14. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам

2. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.