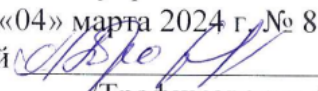


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.10.2024 16:10:24
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

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

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «04» марта 2024 г. № 8
Зав. кафедрой 
Трофимовская А.В./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Риск - ориентированный подход в регулировании трудовых отношений

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа:
Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Мытищи
2024

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

1.1. 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.

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии 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 развитию персонала	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: методы принятия стратегических решений в управлении производством	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания

			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		устного опроса
ДПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная 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	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: методы сбора и систематизации данных по проблемам управления на	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания

			предприятия; Уметь: применять методы сбора систематизации данных по проблемам управления на предприятии, разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, осуществлять документационн ое оформление результатов управленческих решений. Владеть: методами обобщения аналитических материалов исследования управления на предприятии.		устного опроса
--	--	--	---	--	-------------------

Шкала оценивания устного 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	2

понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	
---	--

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

1.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов для подготовки к устному 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
2. классификации.
3. Принципы классификации рисков по уровню экономических отношений, по характеру последствий.
4. Решение прикладных задач оценки уровня риска на основе классификации рисков по сфере возникновения, по причине возникновения.
5. Оценка количественных параметров риска инфляции, ликвидности, времени возникновения, характера учета среды.

Тема 3. Факторы и идентификация кадровых рисков.

2. Идентификация кадровых рисков.
3. Методы идентификации.
4. Факторы кадровых рисков.
5. Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков.
6. Социологические методы выявления факторов риска.
7. Техника использования опросных листов, структурных диаграмм, карт потоков, включенных наблюдений, контентного анализа, интервьюирования, экспериментов. Критерии и показатели уровня риска.
8. Методы исчисления величины ущерба,
9. 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.

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 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

Перечень вопросы 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 управления 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 служебно-профессиональным 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.

1.4. 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.	26-30
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	20-25
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.	10-19
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-9

Максимальное количество баллов – 30.

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.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 -40	Не зачтено