

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Управление кадровыми рисками

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

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
1	2
ДПК-6 Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-9 Способен проводит анализ удовлетворенности персонала, и участвовать в оценке социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков	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
1	2	3	4	5	6
ДПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: сбора, обработки информации о потребностях организации в персонале, Уметь: - выявлять потребности организации в персонале, в ходе анализа проблем	Устный опрос Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: сбора, обработки информации о потребностях организации в персонале, Уметь: - выявлять потребности организации в персонале, в ходе анализа проблем Владеть: -навыками анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Устный опрос Тест Доклад Зачет	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
ДПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать технологий использования и развития персонала, Уметь проводить оценку качества кадровых процедур	Устный опрос Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать технологий использования и развития персонала, Уметь проводить оценку качества кадровых процедур Владеть навыками получения и анализа информации о персонале для принятия управленческих решений	Устный опрос Тест Доклад Зачет	61-100 баллов
ДПК-9	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать Сущность и виды кадровых рисков, Уметь проводить анализ удовлетворенности персонала	Устный опрос Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать Сущность и виды кадровых рисков, Уметь проводить анализ удовлетворенности персонала Владеть навыками оценки эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков	Устный опрос Тест Доклад Зачет	61-100 баллов

1.3. 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

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Риск – это...

- а) разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели
- б) наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна
- в) следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера

2. Отметьте потери, которые можно отнести к трудовым

- а) потери рабочего времени
- б) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
- в) уплата дополнительных налогов

- г) невыполнение сроков сдачи объекта
- д) потери материалов
- е) ущерб здоровью
- ж) потери сырья
- и) ущерб репутации
- к) выплата штрафа

3. Идентификация риска – это...

- а) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия
- б) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик
- в) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты

4. Какие потери можно обозначить как трудовые?

- а) потери рабочего времени
- б) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
- в) уплата дополнительных налогов
- г) невыполнение сроков сдачи объекта
- д) потери материалов
- е) ущерб здоровью
- ж) потери сырья
- з) ущерб репутации
- и) выплата штрафа

5. Какие компании называют кэптивными?

- а) универсальные страховые
- б) специализированные страховые
- в) ведомственные страховые

6. Какие потери можно отнести к потерям времени

- а) невыполнение сроков сдачи объекта
- б) потери ценных бумаг
- в) выплата штрафа
- г) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
- д) уплата дополнительных налогов

7. Какой из перечисленных методов оценки риска основан на расчетах и анализе статистических показателей?

- а) вероятностный метод
- б) построение дерева решений
- в) метод сценариев
- г) анализ чувствительности
- д) учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости
- е) имитационное моделирование

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

- а) имитационное моделирование
- б) вероятностный метод
- в) учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости
- г) построение дерева решений
- д) анализ чувствительности
- е) метод сценариев

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

- а) закона неизбежности риска
- б) закона сочетания потенциальных потерь и выгод
- в) 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...

- а) закона прямой зависимости между степенью риска и уровнем планируемых доходов
- б) закона неизбежности риска
- в) закона сочетания потенциальных потерь и выгод

11. К какой группе методов управления рисками относится обучение и инструктирование персонала?

- а) методы уклонения от рисков
- б) методы компенсации рисков
- в) методы диверсификации рисков
- г) методы локализации рисков

12. К какой группе методов управления рисками относится распределение ответственности между участниками проекта?

- а) методы диверсификации рисков
- б) методы компенсации рисков
- в) методы локализации рисков
- г) методы уклонения от рисков

13. Вам необходимо распределить риск по этапам работы. Какими методами управления рисков Вы воспользуетесь?

- а) методы локализации рисков
- б) методы компенсации рисков
- в) методы уклонения от рисков
- г) методы диверсификации рисков

14. Вам необходимо провести обучение и инструктирование персонала. Какими методами управления рисков Вы воспользуетесь?

- а) методы локализации рисков

- б) методы компенсации рисков
- в) методы уклонения от рисков
- г) методы диверсификации рисков

15. К какой группе методов управления рисками относится увольнение некомпетентных сотрудников?

- а) методы локализации рисков
- б) методы диверсификации рисков
- в) методы уклонения от рисков
- г) методы компенсации рисков

Примерные темы докладов по дисциплине

- 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

Примерные вопросы к зачету по дисциплине

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 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

Примерные вопросы для проведения устного опроса

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 управление кадровыми рисками.

1. Назовите основные понятия культуры управления Риск-менеджер и его функции в компании.

2. Дайте определение кризис-менеджера и охарактеризуйте его работу.

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

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, доклад, тест.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Устный опрос	до 10 баллов
Тест	до 20 баллов
Доклад	до 30 баллов
Зачет	до 40 баллов

1.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.2. Написание теста оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 18-20 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 15 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-14 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.3. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 30 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 27-30 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 20-26 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 15-19 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-14 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-5
3. Структурированность материала	0-4

4. Постраничные ссылки	0-4
5. Объем и качество используемых источников	0-4
6. Оформление текста и грамотность речи	0-4
7. Защита <i>доклада</i>	0-5

1.4.4. Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	32-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	26-31
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	20-25
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-19

Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, выполнение которых подтверждает наличие у студента умений, определенных целями изучения дисциплины.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре				ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Доклад до 30 баллов	Тест до 20 баллов	Зачет до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7
1						