

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Экономики труда и основ управления



А.А. Федченко

21.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В.ДВ.01.01 Кадровые риски и их оценка

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.01 Экономика

2. Профиль подготовки/специализация: Экономика социально-трудовых отношений

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: ЭТ и ОУ

6. Составители программы: Беленова Н.Н., к.э.н., доцент

7. Рекомендована: НМС экономического факультета, 15.04.21 протокол №4

8. Учебный год: 2026-2027

Семестр(ы): 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

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

Задачи учебной дисциплины:

- приобретение знаний в области теории рисков и управления рисками;
- формирование у студентов представления о сущности и видах неопределенности и риска;
- приобретение знаний о внешних и внутриорганизационных факторах кадровых рисков;
- освоение студентами методов и навыков выявления и управления кадровыми рисками.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок 1, часть, формируемая участниками образовательных отношений (вариативная).

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

обучающийся должен:

- Знать основные категории и теоретические положения, касающиеся сущности, видов, форм и методов количественного анализа неопределенности и риска;
- Уметь прогнозировать вероятности наступления и тяжесть последствий рискованных случаев, предотвращать возникновение и минимизировать ущерб рискованных ситуаций;
- Владеть методами управления рисками, системой превентивных мер по предотвращению возникновения рискованных ситуаций

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:

«Система менеджмента качества», «Инструменты совершенствования менеджмента организации»

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-4	Способен планировать и контролировать воспроизводство (формирование, распределение и использование) трудовых ресурсов и расходов на персонал;	ПК-4.2	Определяет трудовой потенциал организации	Знать: основные категории и теоретические положения, касающиеся сущности, видов, форм и методов количественного анализа неопределенности и риска; Уметь: прогнозировать вероятности наступления и тяжесть последствий рискованных случаев Владеть: методами управления рисками
ПК-5	Способен проводить исследование	ПК-5.3	Выявляет факторы, влияющие на	Знать: основные категории и теоретические положения, касающиеся сущности, видов, форм и методов

процессов в социально-трудовой сфере;		организацию труда	количественного анализа неопределенности и риска; Уметь: предотвращать возникновение и минимизировать ущерб рискованных ситуаций; Владеть: системой превентивных мер по предотвращению возникновения рискованных ситуаций
---------------------------------------	--	-------------------	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.— 3 / 108.

Форма промежуточной аттестации: *Зачет*

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		№ семестра	№ семестра	...
Аудиторные занятия				
в том числе:	лекции			
	практические			
	лабораторные			
Самостоятельная работа				
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен – час.)				
Итого:				

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК *
1. Лекции			
1.1	Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска	Понимание термина «риск», социальный аспект риска, понятие общего, экономического и кадрового риска. Причины возникновения риска, постулаты о риске. Основные положения классической и неоклассической теории рисков. Рисковая ситуация - осознание, основные характеристики, многоаспектность. Сущность и структура бизнес – среды как системы факторов кадрового риска. Управленческий и аналитический аспекты государственной и бизнес – среды.	
1.2	Методы определения и анализа факторов кадрового риска	Кадроведческий аспект стратегического анализа, среды функционирования организации. Основные направления и методы стратегического анализа и их сущность.	
1.3	Классификация и структуризация кадровых рисков	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.	
1.4	Управление кадровыми рисками	Сущность и содержание категории «управление риском». Термины и понятия риск - менеджмента. Принципы формирования системы управления кадровыми рисками. Задачи, содержание, основные этапы процесса управления кадровыми рисками. Принципы и механизм управления кадровыми рисками	
2. Практические занятия			
2.1	Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска	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.	
2.2	Методы определения и анализа факторов кадрового риска	Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT-анализ, PEST-анализ; матриц BCG, SHELL, GE и др. Информационный фактор формирования кадровых рисков	
2.3	Классификация и структуризация кадровых рисков	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.	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска	4	4		18	26
2	Методы определения и анализа факторов кадрового риска	4	4		18	26
3	Классификация и структуризация кадровых рисков	5	5		18	28
4	Управление кадровыми рисками	5	5		18	28
	Итого:	18	18		72	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для достижения цели преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, кейсы.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования, полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для

самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой.

Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающимся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем и предусмотренной настоящей рабочей программой, а также обращаться к публикациям в периодических научных изданиях.

Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Калмыкова, О. Ю. Управление кадровыми рисками в организации : учебное пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, Т. С. Латушкина. — Самара : АСИ СамГТУ, 2018. — 162 с. — ISBN 978-5-7964-2106-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/127901 (дата обращения: 15.06.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 15.06.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
3	https://edu.vsu.ru/ — образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMS Moodle
4	https://e.lanbook.com
5	https://rucont.ru/

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы, онлайн-курсы, ЭУМК

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных), курсовых работ и др.)

№ п/п	Источник
6	Яшкова, Н. В. Кадровая безопасность : учебно-методическое пособие / Н. В. Яшкова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173747 (дата обращения: 12.10.2021).
7	Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник. — Москва : Дашков и К, 2019. — 508 с. —

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется индивидуальное аналитическое задание, содержащее комплект кейсов. Проверка индивидуального аналитического задания может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины: Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Практический опыт обеспечения кадровой безопасности	ПК-4	ПК-4.2	тест
2	Способен проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере;	ПК-5	ПК-5.3	Кейс
Промежуточная аттестация форма контроля - зачет				<i>Перечень вопросов</i>

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Тестирование

1. Какие субъекты могут сталкиваться с экономическим риском?

а) отдельный человек

б) группа людей

в) предприятие

г) любой субъект

2. Что понимается под риском применительно к предпринимательской деятельности?

а) возможность недополучения прибыли или дохода
б) подверженность лица, принимающего решения, возможным потерям или убыткам в стремлении достичь более предпочтительного результата в планируемой акции

в) характеристика проявления ущерба – частота возникновения или/и тяжесть (размер) ущерба

3. Какой критерий не является элементом классификации по характеристике опасности, связанной с риском?

а) классификация по типу объекта

б) классификация по причине (природе) ущерба

в) классификация по месту появления рисков

г) классификация по типичности отрицательных последствий

4. Какое правило не применяется в стратегии риск-менеджмента?

а) максимум выигрыша

б) оптимальная вероятность результата

в) отсутствие вероятности положительного результата

г) оптимальное сочетание выигрыша и величины риска

5. В каких случаях применяется рассеянный подход к управлению рисками организации?

а) функциональные и «производственные» единицы организации работают весьма независимо

б) риск рассматривается в большей степени как дополнительные возможности в развитии организации

в) реализуемые на практике бизнес-действия сосредоточиваются на финансах

6. Что предполагает идентификация и анализ рисков?

а) анализ конкретных причин возникновения неблагоприятных событий и их отрицательных последствий

б) проведение качественного, а затем и количественного изучения рисков

в) разработку мероприятий по управлению рисками

7. Поведенческие факторы, являющиеся распространенными ограничениями при принятии эффективных решений: а) уровень риска

б) изменяющееся окружение, взаимосвязь решений

в) все перечисленное

г) негативное отношение к чему или какому-либо, личностные пристрастия, барьеры восприятия информации

8. На какие группы делятся методы управления рисками по признаку «вариант воздействия на риск»?

а) группа, отвечающая процедурам «уклонение от риска», «сокращение риска» и «передача риска»

б) группа методов трансформации рисков, связанная с непосредственным воздействием на риск, и группа методов финансирования

рисков, направленная на возмещение возможного ущерба.

9. Каким способом может проводиться оценка эффективности

разработки программы управления рисками?

- а) сопоставление с финансовыми возможностями фирмы значений максимально возможного, наиболее вероятного и ожидаемого убытков до и после реализации программы управления рисками.
- б) сравнительный анализ значений максимально возможного, наиболее вероятного и ожидаемого убытков до и после реализации программы управления рисками.
- в) могут использоваться различные способы.

10. Какие действия предполагаются при выборе приоритетных процедур управления рисками?

- а) уточнение принципов управления рисками и принципов разработки программы с учетом уточненных общей стратегии и стратегии, целей и задач по управлению рисками
- б) определение пороговых значений вероятности и/или размера возможного ущерба по отдельным направлениям и аспектам деятельности фирмы и в целом по фирме с учетом уточненных общей стратегии, стратегии, целей и задач управления риском, а также процедур управления рисками
- в) комплекс вышеперечисленных действий

Описание технологии проведения

Студент, решая тест, выбирает из предложенных вариантов ответа правильной, максимально соответствующий заданному вопросу.

Кейс 1

3. Задание (установите соответствие между нумерованными объектами в формулировке задания и вариантами ответов)

Установите соответствие между функциями служб управления персоналом и выполняемыми задачами.

- 1. Функция контроллинга персонала
- 2. Функция маркетинга персонала
- 3. Функция мониторинга персонала

Варианты ответов:

- 1) анализ эффективности применяемых методов управления
- 2) обеспечение организации высококвалифицированными работниками
- 3) наблюдение за динамикой кадров
- 4) консультирование по кадровым вопросам

4. Задание Установите последовательность стадий оценки результативности персонала.

Варианты ответов:

- 1) ознакомление
- 2) приспособление к выполняемым функциям
- 3) приспособление к традициям коллектива
- 4) ассимиляция
- 5) полная идентификация

5. Установите соответствие между современными методами оценки результативности персонала и используемыми в них приемами.

- 1. Метод моделирования социальных процессов

2. Метод экспертных оценок
3. Программно-целевой метод

Варианты ответов:

- 1) установление зависимости показателя от определяющих его факторов с помощью математических формул и выражений
- 2) определение первоочередных задач социального развития на основе экспертного мнения
- 3) увязка целей, мероприятий и ресурсов
- 4) на основе прямых указаний руководства

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)

Критерии оценки качества выполнения тестирования:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающимся выявлены и содержательно раскрыты недостатки современной практики использования государственных и муниципальных ресурсов, бюджетных средств; осуществлена постановка задач по ее совершенствованию; предложены меры, призванные обеспечить решение поставленных задач.	Отлично
Обучающимся выявлены и содержательно раскрыты недостатки современной практики использования государственных и муниципальных ресурсов, бюджетных средств; осуществлена постановка задач по ее совершенствованию; при этом недостаточно обоснованы меры по совершенствованию практики публичного управления.	Хорошо
Обучающимся не в полной мере раскрыты недостатки современной практики использования государственных и муниципальных ресурсов, бюджетных средств; недостаточно обоснован состав задач по ее совершенствованию; не разработаны меры, призванные обеспечить решение поставленных задач.	Удовлетворительно
Обучающийся допускает грубые ошибки при определении и содержательной интерпретации недостатков современной практики использования государственных и муниципальных ресурсов, бюджетных средств; некорректно осуществляет постановку задач по ее совершенствованию; не умеет обосновывать меры, призванные обеспечить решение поставленных задач.	Неудовлетворительно

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Перечень вопросов к зачету

Вопросы к зачету:

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 макро-среды организации

6. Особенности кадровых рисков генерируемых основными стейкхолдерами внешней микро-среды организации.

7. Особенности кадровых рисков генерируемых основными стейкхолдерами и факторами внутренней - среды организации

8. Содержание классической теории рисков и её современное значение в правлении 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.

Описание технологии проведения

Подготовка студентом письменных ответов на вопросы к зачету с последующим их обсуждением

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Для оценивания ответов на вопросы на экзамене используются следующие показатели:

1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;

2) умение связывать теорию с практикой;

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используется 2-балльная шкала: «зачет, «незачет»..»

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой; умеет анализировать современную практику публичного управления экономикой, диагностировать оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки; ее проблемы и разрабатывать меры по их решению.	Зачет
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом данной области науки; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой. Недостаточно продемонстрировано умение анализировать современную	Зачет

практику публичного управления экономикой, диагностировать ее проблемы и разрабатывать меры по их решению.	
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое умение анализировать современную практику публичного, диагностировать ее проблемы и разрабатывать меры по их решению.	Зачет
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки.	Незачет

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Направление/специальность _____
код и наименование направления/специальности

Дисциплина _____
код и наименование дисциплины

Профиль подготовки _____
в соответствии с Учебным планом

Форма обучения _____

Учебный год _____

Ответственный исполнитель

_____ .__ 20__
должность, подразделение _____
Исполнители _____
подпись _____
расшифровка подписи _____

_____ .__ 20__
должность, подразделение _____
подпись _____
расшифровка подписи _____

_____ .__ 20__
должность, подразделение _____
подпись _____
расшифровка подписи _____

СОГЛАСОВАНО

Куратор ООП

по направлению/специальности _____ .__ 20__
подпись _____
расшифровка подписи _____

Начальник отдела обслуживания ЗНБ _____ .__ 20__
подпись _____
расшифровка подписи _____

Программа рекомендована НМС _____

(наименование факультета, структурного подразделения)

протокол № _____ от _____.20__ г.