

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики,
менеджмента и

информационных технологий

подпись: А. Баркалов /

И.О. Фамилия

31 августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Экономическая безопасность»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Экономико-правовая безопасность и аудит в управлении персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2019

Автор программы

Щеголева Т.В. / Щеголева Т.В. /

Заведующий кафедрой
цифровой и отраслевой
экономики

Сироткина Н.В. / Сироткина Н.В. /

Руководитель ОПОП

Володина Н.Л. / Володина Н.Л. /

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

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

1.2. Задачи освоения 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.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Экономическая безопасность» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Экономическая безопасность» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции |
|-------------|--|
| ПК-14 | 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 |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Экономическая безопасность» составляет 6 з.е.

**Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения**

| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
| | | 8 |
| Аудиторные занятия (всего) | 96 | 96 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 48 | 48 |
| Практические занятия (ПЗ) | 48 | 48 |
| Самостоятельная работа | 84 | 84 |
| Часы на контроль | 36 | 36 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |
| Общая трудоемкость: академические часы | 216 | 216 |
| зач.ед. | 6 | 6 |

заочная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
| | | 9 |
| Аудиторные занятия (всего) | 18 | 18 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 8 | 8 |
| Практические занятия (ПЗ) | 10 | 10 |
| Самостоятельная работа | 189 | 189 |
| Часы на контроль | 9 | 9 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |
| Общая трудоемкость: академические часы | 216 | 216 |
| зач.ед. | 6 | 6 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|---|--|------|-----------|-----|------------|
| 1 | Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска | Понимание термина «риск», социальный аспект риска, понятие общего, экономического и кадрового риска. Причины возникновения риска, постулаты о риске. Основные положения классической и неоклассической теории рисков. Рисксовая ситуация - осознание, основные характеристики, многоаспектность. Сущность и структура бизнес – среды как системы факторов кадрового риска. Управленческий и аналитический аспекты государственной и бизнес – среды. Внеорганизационные, внешние факторы кадрового риска: поставщики, покупатели, посредники, конкуренты, контактные аудитории. Факторы макросреды экономические, демографические, социально-политические, правовые, природно-географические, | 8 | 8 | 14 | 30 |

| | | | | | | |
|--------------|---|---|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | технологические. Внутриорганизационные факторы кадрового риска: формальные и неформальные отношения и противоречия, личностные особенности работников, латентность целей. | | | | |
| 2 | Методы определения и анализа факторов кадрового риска | Кадроведческий аспект стратегического анализа, среды функционирования организации. Основные направления и методы стратегического анализа и их сущность. Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT-анализ, PEST-анализ; матриц BCG, SHELL, GE и др. Информационный фактор формирования кадровых рисков | 8 | 8 | 14 | 30 |
| 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. | 8 | 8 | 14 | 30 |
| 4 | Методика выявления факторов кадровых рисков | Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков: опросные листы, структурные диаграммы, карты потоков или поточные, прямая инспекция, включенные наблюдения, контентный анализ, интервьюирование, кадровые эксперименты. Критерии и показатели уровня риска: вероятность неблагоприятных событий, величина ущерба. Методы исчисления величины ущерба, прямой счет, аналоговый метод, анализ целесообразности затрат, сценарный метод, имитационный метод. Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере | 8 | 8 | 14 | 30 |
| 5 | Статистические методы оценки кадровых рисков | Система показателей использования персонала как база статистических методов оценки кадровых рисков. Определение объективной и субъективной вероятности рискового события, сущность и методика расчета показателей ожидаемого значения дисперсии, стандартного отклонения, коэффициента вариации, среднего линейного и квадратического отклонения | 8 | 8 | 14 | 30 |
| 6 | 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 | 8 | 8 | 14 | 30 |
| | | Форма контроля - экзамен | | | 36 | 36 |
| Итого | | | 48 | 48 | 84 | 216 |

заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|---|---|------|-----------|-----|------------|
| 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. Внеорганизационные, внешние факторы кадрового риска: поставщики, покупатели, посредники, конкуренты, контактные аудитории. Факторы макросреды экономические, | 2 | - | 30 | 32 |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|---|----------|-----------|------------|------------|
| | | демографические, социально-политические правовые, природно-географические, технологические. Внутриорганизационные факторы кадрового риска: формальные и неформальные отношения и противоречия, личностные особенности работников, латентность целей. | | | | |
| 2 | Методы определения и анализа факторов кадрового риска | Кадроведческий аспект стратегического анализа, среды функционирования организации. Основные направления и методы стратегического анализа и их сущность. Особенности применения для анализа кадровых рисков аналитических технологий: SWOT-анализ, PEST-анализ; матриц BCG, SHELL, GE и др. Информационный фактор формирования кадровых рисков | 2 | 2 | 32 | 36 |
| 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. | 2 | 2 | 32 | 36 |
| 4 | Методика выявления факторов кадровых рисков | Состав и содержание и характеристика основных методов выявления кадровых рисков: опросные листы, структурные диаграммы, карты потоков или поточные, прямая инспекция, включенные наблюдения, контентный анализ, интервьюирование, кадровые эксперименты. Критерии и показатели уровня риска: вероятность неблагоприятных событий, величина ущерба. Методы исчисления величины ущерба, прямой счет, аналоговый метод, анализ целесообразности затрат, сценарный метод, имитационный метод. Методы количественного измерения последствий риска в социальной и психологической сфере | 2 | 2 | 32 | 36 |
| 5 | Статистические методы оценки кадровых рисков | Система показателей использования персонала как база статистических методов оценки кадровых рисков. Определение объективной и субъективной вероятности рискового события, сущность и методика расчета показателей ожидаемого значения дисперсии, стандартного отклонения, коэффициента вариации, среднего линейного и квадратического отклонения | - | 2 | 32 | 34 |
| 6 | 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 | 31 | 33 |
| Форма контроля - экзамен | | | | | 9 | 9 |
| Итого | | | 8 | 10 | 189 | 216 |

5.2 Перечень практических занятий

| № п/п | Наименование раздела | Тема и содержание практического занятия | Объем часов | |
|-------|---|--|-------------|---------------|
| | | | очная форма | заочная форма |
| 1 | Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска | - Факторы кадрового риска, формирующиеся во внешней среде организации - Факторы кадрового риска, формирующиеся во внутренней среде организации. Проблемный семинар | 8 | - |
| 2 | Методы определения и анализа факторов кадрового | Методика PESTи SWOT анализа. Решение кейсов, выполнение | 8 | 2 |

| | | | | |
|-------|--|---|----|----|
| | риска | практических заданий | | |
| 3 | Классификация и структуризация кадровых рисков | Исследование кадровых рисков с помощью технологии матриц BCG, SHELL и GE. Решение кейсов, выполнение практических заданий | 8 | 2 |
| 4 | Методика выявления факторов кадровых рисков | Сущность методов выявления кадровых рисков их состав, содержание и классификация. Проблемный семинар. Решение кейсов. | 8 | 2 |
| 5 | Статистические методы оценки кадровых рисков | - Методы оценки вероятности наступления рисков событий - Методы оценки последствий наступления рисков ситуаций в системе управления персоналом Выполнение практических заданий. | 8 | 2 |
| 6 | Управление кадровыми рисками | - Организационные основы формирования системы управления кадровыми рисками - Основные этапы процесса управления кадровыми рисками Проблемный семинар, решение кейсов | 8 | 2 |
| Итого | | | 48 | 10 |

5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции | Критерии оценивания | Аттестован | Не аттестован |
|-------------|---|--|---|---|
| ПК-14 | знать основные категории и теоретические положения, касающиеся сущности, видов, форм и методов количественного анализа неопределенности и риска | Ответы на теоретические вопросы на входном контроле, проблемном семинаре и коллоквиуме | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| | уметь | Решение стандартных | Выполнение работ в | Невыполнение работ |

| | | | |
|--|---|---|---|
| прогнозировать вероятности наступления и тяжесть последствий рискованных случаев, предотвращать возникновение и минимизировать ущерб рискованных ситуаций; | практических задач, кейсов на практических занятиях | срок, предусмотренный в рабочих программах | в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| владеть методами управления рисками, системой превентивных мер по предотвращению возникновения рискованных ситуаций | Решение прикладных задач в рамках самостоятельной работы, деловых игр | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 8 семестре для очной формы обучения, 9 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции | Критерии оценивания | Отлично | Хорошо | Удовл. | Неудовл. |
|-------------|--|--|--|---|--|--|
| ПК-14 | знать основные категории и теоретические положения, касающиеся сущности, видов, форм и методов количественного анализа неопределенности и риска | Ответы на теоретические вопросы | Выполнение теста на 90-100% Владеет знаниями предмета в полном объеме | Выполнение теста на 80-90% Владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме вопроса | Выполнение теста на 70-80% Владеет основным объемом знаний по вопросу | В тесте менее 70% правильных ответов Не освоил обязательного минимума знаний по вопросу |
| | уметь прогнозировать вероятности наступления и тяжесть последствий рискованных случаев, предотвращать возникновение и минимизировать ущерб рискованных ситуаций; | Решение стандартных практических задач | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |
| | владеть методами управления рисками, системой превентивных мер по | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |

| | | | | | |
|---|--|--------|--------------------|--|--|
| предотвращению возникновения рисковых ситуаций | | ответы | во всех задачах | | |
|---|--|--------|--------------------|--|--|

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типичные контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

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

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Задание 1. Используя разного рода информационные ресурсы, заполните таблицу, в которой раскройте подходы к пониманию феномена «развитие персонала».

| Автор (ы) | Сущность понятия «развитие персонала» |
|-----------|---------------------------------------|
| | |
| | |
| | |

Задание 2. Специфика мероприятий по развитию персонала зависит от типа организации (ее отраслевой принадлежности, формы собственности и др.). Ответьте на вопрос: целесообразно ли во всех организациях проводить комплексную, систематическую работу по оценке персонала? Проанализируйте особенности оценки результативности персонала в разных типах организаций, заполните таблицу. Особенности развития персонала в организациях разного типа (можно приводить примеры из реальной практики)

| Тип организации, особенности ее функционирования (цели и задачи) | Метод оценки | Условия результативности |
|--|--------------|--------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

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

5. На участке за месяц изготовлено 500 полуфабрикатов замков (трудоемкость одного замка – 3,5 нормо/час.), 3500 заготовок ключей (трудоемкость одной заготовки – 0,1 нормо/час.), 700 болтов (трудоемкость одного болта – 0,4 нормо/час.) и 100 гаек (трудоемкость одной гайки – 0,3 нормо/час.). На участке занято 13 рабочих. Фактическая выработка одного рабочего составит _____ нормо/час. (Ответ округлите с точностью до целых.)

6. Закрытое акционерное общество «ПРОНТО», начавшее осуществлять свою хозяйственную деятельность со 2 июля 2007 года, оказывает услуги по ремонту и модернизации электроподвижного состава (ЭПС), в том числе по Государственным контрактам.

Целью создания акционерного общества является:

- повышение конкурентоспособности оказываемых услуг по ремонту и модернизации электроподвижного состава (ЭПС);

- формирование условий для надежного обеспечения долгосрочных потребностей железнодорожного транспорта в капитальном ремонте и модернизации электросекций.

В настоящее время ЗАО «ПРОНТО» имеет достаточно современную техническую оснащенность. В структуру завода входят 2 основных цеха: моторвагонных секций и вагоноремонтный, и четыре вспомогательных участка.

Данная организация осуществляет:

1. Планово-предупредительные и текущие ремонты железнодорожного транспорта, в том числе по Государственным контрактам.

2. Техническое обслуживание, ремонт и модернизацию подвижного состава.

3. Плановые регламентные работы по техническому обслуживанию электропоездов.

4. Проведение оценки технического состояния и внепланового ремонта электропоездов, устранение неисправностей путем срочного выезда комплексной бригады специалистов.

5. Проведение ремонта отдельных узлов и агрегатов подвижного состава.

6. Устранение брака по гарантии по месту отказа оборудования подвижного состава.

Качество ремонта обуславливается наличием квалифицированных специалистов с высшим образованием, применением новых технологий, восстановительных материалов и использованием агрегатного метода ремонта электропоездов.

В силу того, что среднесписочная численность персонала организации

составляет 243 человека, отдел кадров выполняет и функции по управлению персоналом. Часть функций возложена на другие отделы. Так, проблемами организации оплаты и стимулирования труда занимается планово-экономический отдел и руководители подразделений, а организацией аттестации персонала по охране труда, ТБ и ПТЭ – отдел охраны труда и техотдел.

Основными функциями отдела кадров является кадровое делопроизводство, а также набор и предварительный отбор персонала. В функции отдела также входит и организация обучения персонала совместно с техотделом и отделом охраны труда. Отдел занимается также организацией контроля за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях предприятия и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка.

Однако в 2014 году в организации в цехе моторвагонных секций (слесарь по ремонту эл. оборудования Попов В. А.) и вагоноремонтном цехе (слесари по ремонту подвижного состава Петров А. Н. и Титов А. С.) произошли 3 случая тяжелого травматизма. В связи с произошедшим на рабочем месте несчастным случаем на производстве необходимо провести внеплановую специальную оценку условий труда на этих рабочих местах (в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Руководством было принято решение о проведении спецоценки по основным массовым профессиям в этих подразделениях.

Подзадача 1 (укажите не менее двух вариантов ответов)

Группами рабочих мест, подлежащих спецоценке в первую очередь в цехе моторвагонных секций, являются ...

Варианты ответов:

- 1) слесарь по ремонту подвижного состава
- 2) слесарь по ремонту эл. оборудования
- 3) слесари 3 – 4 разряда
- 4) бригадир
- 5) слесарь по ремонту вентиляции и кондиционирования

Подзадача 2 Установите последовательность этапов проведения спецоценки условий труда в организации.

Варианты ответов:

- 1) созыв специальной комиссии, утверждение графика спецоценки
- 2) утверждение перечня рабочих мест, подлежащих спецоценке; наем специализированной организации
- 3) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов
- 4) исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов
- 5) подведение итогов спецоценки; ознакомление сотрудников с результатами спецоценки
- 6) предоставление отчетных материалов по результатам спецоценки труда в соответствующие уполномоченные государственные органы

Подзадача 3 (укажите не менее двух вариантов ответов)

В состав комиссии по спецоценке условий труда должны быть включены

...

Варианты ответов:

- 1) главный инженер, начальник п.т.о.
- 2) начальник отдела охраны труда, производственного контроля
- 3) начальники цеха моторвагонных секций, начальник вагоноремонтного

цеха

- 4) представитель профсоюза
- 5) представитель специализированной организации
- 6) главный бухгалтер
- 7) председатель совета собрания акционеров

Подзадача 4

Количество рабочих, которым по результатам 2014 года в 2015 году необходимо повысить квалификацию, составляет _____ человек(-а). (Ответ округлите с точностью до целых.)

Подзадача 5

Возможный рост производительности труда за счет повышения квалификации рабочих в 2015 году составит ____%. (Ответ округлите с точностью до целых.)

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

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 управлении персоналом.
9. Неоклассические теории рисков их содержание и современное значение в управлении персоналом.
10. Особенности проявления классических постулатов риска при разработке и принятии кадровых решений.
11. Кадровые аспекты и последствия проявления основных функций риска.
12. Сущность неопределенности, ее разновидности и формы проявления в кадровой работе
13. Применение теории игр при разработке кадровых решений в условиях риска.
14. Классификация и структуризация кадровых рисков
15. Виды последствий кадровых рисков и методы их определения.
16. Методы исследования и показатели вариации, используемые при оценке кадровых рисков.
17. Содержание и особенности риск-менеджмента в управлении персоналом.
18. Сущность состав и методы формирования системы управления кадровыми рисками.

19. Принципы и механизмы управления кадровыми рисками
20. Методы управления кадровыми рисками.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Раскройте сущность и структуру бизнес – среды как системы факторов кадрового риска.
2. Назовите причины и постулаты кадрового риска.
3. Назовите принципы адаптации организации к кадровым рискам, формирующимся под действием факторов внешней и внутренней среды
4. Охарактеризуйте роль внутриорганизационных участников, их формальных и неформальных отношений как факторов кадрового риска
5. Назовите системные, динамичные, структурные и др. факторы кадрового риска
6. Охарактеризуйте значение и особенности посредников клиентов, конкурентов и контактных аудиторий как факторов кадрового риска
7. Опишите влияние демографической, социальной, культурной, экономической, научно-технической и экологической среды на уровень и характер кадрового риска.
8. Охарактеризуйте особенности применения для оценки кадровых рисков аналитической технологии – PEST и SWOT-анализа,
9. Опишите особенности применения для анализа кадровых рисков аналитической технологии - матрица BCG и SHELL
10. Раскройте особенности применения для анализа кадровых рисков аналитической технологии - матрица GE.
11. Раскройте содержание классической и неоклассической теории рисков и её применение при оценке кадрового риска.
12. Опишите основные экспертные методы используемые при выявлении и оценке кадровых рисков.
13. Раскройте сущность категорий случайности, непредсказуемости, ущербности, вероятности, их использование при оценке кадрового риска.
14. Раскройте позитивные и негативные последствия регулирующей, защитной и аналитической функции кадрового риска.
15. Раскройте сущность, содержание и значение понятий «информация», «неопределённость», «неопределённость среды» и «случайность» в расчете кадрового риска.
16. Раскройте сущность и содержание измеримой, неизмеримой и критической кадровой неопределённости.
17. Опишите задачи и гносеологическую ценность научной классификации.
18. Раскройте принципы и признаки классификации кадровых рисков.
19. Опишите социологические методы выявления факторов кадрового риска.
20. Опишите использование метода составления и анализа схем принятия решений для оценки кадровых рисков.
21. Раскройте содержание метода составления и анализа процесса документооборота для оценки кадрового риска.
22. Охарактеризуйте содержание метода описания произошедших конфликтов и нарушения для оценки кадрового риска
23. Опишите использование методов: прямого счета, анализа целесообразности затрат, аналогового, имитационного, сценарного для исчисления величины ожидаемого

- ущерба кадровых рисков.
24. Назовите основные исходные показатели для оценки кадровых рисков статистическим методом
 25. Опишите метод расчёта среднего значения ожидаемой случайной величины
 26. Опишите методы расчёта среднего абсолютного отклонения, дисперсии, и среднеквадратического отклонения.
 27. Назовите основные абсолютные показатели, используемые для оценки кадрового риска
 28. Опишите методы расчёта коэффициента вариации, коэффициента осцилляции, линейного коэффициента вариации.
 29. Раскройте сущность и содержание категории «управление риском»
 30. Охарактеризуйте основные термины и понятия риск – менеджмента
 31. Раскройте принципы формирования системы управления кадровыми рисками
 32. Опишите задачи, содержание, основные этапы процесса управления кадровыми рисками
 33. Раскройте содержание принципа осознанности принятия кадрового риска
 34. Раскройте содержание дособытийных инструментов управления кадровыми рисками
 35. Раскройте содержание текущих инструментов управления кадровыми рисками
 36. Раскройте содержание послебытийных инструментов управления кадровыми рисками
 37. Раскройте содержание технических мероприятий управления кадровыми рисками
 38. Раскройте содержание организационных мероприятий управления кадровыми рисками
 39. Раскройте содержание правовых мероприятий управления кадровыми рисками
 40. Раскройте содержание обучения персонала как специфического мероприятия управления кадровыми рисками
 41. Раскройте содержание преимущества и недостатки метода избежания кадрового риска
 42. Раскройте содержание метода принятия кадрового риска
 43. Раскройте содержание метода снижения степени кадрового риска
 44. Раскройте содержание метода переноса кадрового риска
 45. Раскройте содержание метода локализации кадрового риска или его последствий
 46. Раскройте содержание метода диверсификации кадрового риска
 47. Раскройте содержание упреждающих методов управления кадровыми рисками
 48. Раскройте содержание метода лимитирования кадрового концентрации риска
 49. Раскройте содержание страхования как одного из методов управления рисками
 50. Раскройте содержание гарантий как одного из методов управления кадровыми рисками

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартные задачи, 2 прикладные задачи. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартная задача в 2 балла, прикладная задача оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене –20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции | Наименование оценочного средства |
|-------|---|--------------------------------|---|
| 1 | Основные категории, определяющие сущность и среду возникновения кадрового риска | ПК-14 | Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата |
| 2 | Методы определения и анализа факторов кадрового риска | ПК-14 | Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата |
| 3 | Классификация и структуризация кадровых рисков | ПК-14 | Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата |
| 4 | Методика выявления факторов кадровых рисков | ПК-14 | Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата |
| 5 | Статистические методы оценки кадровых рисков | ПК-14 | Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата |
| 6 | Управление кадровыми рисками | ПК-14 | Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата |

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно

методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Моденов, А. К. Основы экономической безопасности [Электронный ресурс]: Учебное пособие / А. К. Моденов, М. П. Власов. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 220 с. - ISBN 978-5-9227-0785-5. URL: <http://www.iprbookshop.ru/80753.html>

2. Калмыкова О. Ю. Управление кадровыми рисками в организации [Электронный ресурс]: Учебное пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, Т. С. Латушкина. - Управление кадровыми рисками в организации; 2025-02-06. - Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. - 162 с. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 06.02.2025 (автопродлонгация). - ISBN 978-5-7964-2106-2.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/90964.html>

3. Экономическая безопасность личности: учебное пособие / Т. А. Бондарская, Р. Г. Гучетль, Г. Л. Попова, Н. И. Саталкина. — Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 94 с. — ISBN 978-5-8265-2031-4. URL: <https://www.iprbookshop.ru/99804.html>

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:
Лицензионное программное обеспечение**

1. Office Professional Plus 2013 Single MVL A Each Academic

Свободное ПО

1. LibreOffice
2. Moodle
3. OpenOffice
4. Skype
5. Zoom

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.edu.ru/>
2. Образовательный портал ВГТУ

Информационные справочные системы

1. <http://window.edu.ru>
2. <https://wiki.cchgeu.ru/>

Современные профессиональные базы данных:

1. Федеральная служба государственной статистики
Адрес ресурса: <http://www.gks.ru/>
2. Центральный банк Российской Федерации
Адрес ресурса: <http://www.cbr.ru/>
3. Ресурсы издательства World Bank
Адрес ресурса: <https://www.worldbank.org/>
4. РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство
Адрес ресурса: <https://www.rbc.ru/>
5. САТБАСК.RU — Справочник для экономистов
Адрес ресурса: <http://www.catback.ru/>
6. Справочная база по кадровому делопроизводству
Адрес ресурса: <http://www.kadrovik-praktik.ru>
7. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом.
Адрес ресурса: <http://www.pro-personal.ru>
8. Директор по персоналу – практический журнал по управлению человеческими ресурсами
Адрес ресурса: <http://www.hr-director.ru/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

- интерактивными информационными средствами;

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

Аудитория для самостоятельной работы обучающихся, оснащенная компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и электронно - библиотечной системе; учебно-методической и периодической литературой

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

По дисциплине «Экономическая безопасность» читаются лекции,

проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков принятия эффективных решений в области управления кадровыми рисками. Занятия проводятся путем решения конкретных задач, кейсов и проведения деловых игр в аудитории.

| Вид учебных занятий | Деятельность студента |
|---------------------------------------|--|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии. |
| Практическое занятие | Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму. |
| Самостоятельная работа | Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации. |
| Подготовка к промежуточной аттестации | Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала. |

Лист регистрации изменений

| № п/п | Перечень вносимых изменений | Дата внесения изменений | Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП |
|-------|--|-------------------------|---|
| 1 | Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем | 31.08.2020 |  |
| 2 | Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем | 31.08.2021 |  |