


Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.06.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровые риски и их оценка»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровые риски и их оценка» для студентов 3 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,
разработчик: доцент, к.т.н., доцент С.Н. Смирнов

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой  А.М. Стадник

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Цель изучения учебной дисциплины «Кадровые риски и их оценка»: формирование у студентов знаний теории и практических аспектов сущности рисков в области управления персоналом.

Карта компетенций

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
ОК-3	Способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать:</i> теории, концепции и виды рисков <i>Уметь:</i> выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки рисков <i>Владеть:</i> выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки рисков
ПК-1	Знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<i>Знать:</i> основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании <i>Уметь:</i> обосновывать и формировать тактику кадровой работы в кризисных ситуациях <i>Владеть:</i> методами оценки кадровых рисков
ПК-5	Знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	<i>Знать:</i> причины возникновения кадровых рисков в процессе развития персонала, профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала <i>Уметь:</i> выявлять и классифицировать причины, факторы и источники различных видов рисков <i>Владеть:</i> навыками выбора и использования оптимальных методов оценки кадровых рисков
ПК-8	Знание основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота,	<i>Знать:</i> особенности возникновения кадровых рисков при формировании и развитии социально-трудовых отношений

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
	схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыки разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда	<i>Уметь:</i> выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки кадровых рисков <i>Владеть:</i> навыками использования кадровой документации для анализа и оценки кадровых рисков
ПК-10	Навыки анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умение применять их на практике	<i>Знать:</i> факторы и условия возникновения различных видов кадровых рисков при неожиданных изменениях конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда <i>Уметь:</i> принимать эффективные управленческие решения в условиях неопределенности, внезапных изменений конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда <i>Владеть:</i> навыками использования статистических материалов для анализа и оценки кадровых рисков
ПК-12	Умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	<i>Знать:</i> направления развития современных концепций управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации <i>Уметь:</i> применять основные методы и стратегии профилактики нарушений в области кадровой безопасности в организации <i>Владеть:</i> навыками управления кадровыми рисками в работе с персоналом

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.

Знать:

- основные методы обнаружения и управления кадровыми рисками в целях повышения кадровой безопасности компании;
- причины возникновения рисков в экономических отношениях и социологических системах;
- теории, концепции и виды рисков;
- социально-экономическую природу кадровых рисков;
- методы оценки и прогнозирования рисков в кадровой сфере
- классификацию методов управления кадровыми рисками.

Уметь:

- управлять кадровыми рисками компании;
- обосновывать и формировать тактику кадровой работы в кризисных ситуациях;

- выявлять и классифицировать причины, факторы и источники различных видов рисков;
- выбирать оптимальные методы качественной или количественной оценки кадровых рисков;
- оценить влияние кадровых рисков на результаты деятельности предприятия.

Владеть:

- методами оценки кадровых рисков;
- работать со статистическим материалом для анализа и оценки кадровых рисков;
- выбирать оптимальные методы оценки кадровых рисков.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Кадровые риски и их оценка» относится к вариативной части обязательных дисциплин.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины «Подбор и найм персонала» требуются знания и умения, полученные при изучении дисциплин ОУ «бакалавр», а именно: «Антикризисное управление персоналом», изучение которой позволяет понять принципы разработки и применение современных методов и технологий управления персоналом, «Маркетинг персонала», где рассматриваются вопросы разработки и реализация стратегии привлечения персонала, а также дисциплин «Кадровая безопасность организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Данная дисциплина предшествует изучению дисциплин «Качественные методы и технологии в управлении персоналом», «Управленческий учет и учет персонала», «Управление организационной культурой», «Конфликтология», «Стратегическое управление человеческими ресурсами». Основные положения дисциплины «Подбор и найм персонала» важны при прохождении студентами практики «Преддипломная».

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

Общая трудоемкость	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
	3	108	Семестр № 6		Семестр № 6
Количество часов на вид работы:					
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				48	10
В том числе:					
Лекции				16	6
Семинарские занятия				32	4
Самостоятельная работа (всего)				60	98
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
зачет				зачет	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Раздел 1. Понятие риска. Существенные признаки рисков.										
Тема 1.1. Характеристики и функции риска	2		4	6	12	2			10	12
Тема 1.2. Принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска»	2		4	6	12			2	10	12
Тема 1.3. Взаимосвязь риска и неопределённости	2		2	8	12				12	12
Итого по разделу 1:	6		10	20	36	2		2	32	36
Раздел 2. Риски в системе управления персоналом										
Тема 2.1. Классификация кадровых рисков	2		4	6	12	2			10	12
Тема 2.2. Причины возникновения кадровых рисков	2		4	6	12				12	12
Тема 2.3. Последствия для организации утрат человеческого капитала	2		2	8	12				12	12
Итого по разделу 2:	6		10	20	36	2		-	34	36
Раздел 3. Методы управления кадровыми рисками										
Тема 3.1. Возможные неправомерные действия персонала	2		4	6	12			2	10	12
Тема 3.2. Ошибки при подборе персонала	-		4	6	10				12	12
Тема 3.3. Управление рисками в персонал-технологиях	2		4	8	14	2			10	10
Итого по разделу 3:	4		12	20	36	2		2	32	36
Всего за семестр:	16		32	60	108	6		4	98	108

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
Раздел 1 Понятие риска. Существенные признаки рисков				
Тема 1.1. Характеристик и и функции риска	<ul style="list-style-type: none"> - Риск как мера ожидаемого неблагоприятия при неуспехе в деятельности; - Риск как действие, в том или ином отношении грозящее субъекту потерей; - Риск как ситуация выбора между двумя возможными вариантами действия; - Риск как образ действий в условиях неопределённости. 	Семинарское занятие №1		
		<ul style="list-style-type: none"> 1.Риск как ожидаемая частота или вероятность возникновения опасностей определённого класса. 2.Виды рисков: индивидуальный, технический, социальный экономический. 3.Объекты риска: человек, технические системы и объекты, социальные группы, материальные ресурсы. 	2	
Тема 1.2. Принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска»	<ul style="list-style-type: none"> - Математические предпосылки зарождения теории риска; - Существующие подходы в социологической теории риска; - Существенные признаки рисков в концепции Л.Н. Тэпмана; - Роль факторов страха и контроля в теории рисков. 	Семинарское занятие №2		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Масштабы и тяжесть негативных последствий чрезвычайных ситуаций. 2. Связь между понятиями «риск» и «угроза». 3. Методологические основы понятия риска. 	2	
Тема 1.3. Взаимосвязь риска и неопределённости	<ul style="list-style-type: none"> - Содержание базовых функций риска; - Альтернативные «теории домино» (модели Ф. Берда и Р. Лофтаса), схожие и отличительные черты; - Значение «теории патагенов» Дж. Ризона как преодоление ограничений «теорий домино»; - Связь латентных и явных сбоев в «концепции патагенов» Дж. Ризона. 	Семинарское занятие № 3		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Модели рисков человеческого фактора; 2. Когнитивные стадии и соответствующие им типы ошибок согласно модели М. Расмуссена; 3. Сущность стадий развития внештатной ситуации согласно «теории домино» Г. Хайнриха. 	2	2
Тема 1.3. Взаимосвязь риска и неопределённости	<ul style="list-style-type: none"> - Содержание базовых функций риска; - Альтернативные «теории домино» (модели Ф. Берда и Р. Лофтаса), схожие и отличительные черты; - Значение «теории патагенов» Дж. Ризона как преодоление ограничений «теорий домино»; - Связь латентных и явных сбоев в «концепции патагенов» Дж. Ризона. 	Семинарское занятие №4		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Причины возникновения ошибок в организации согласно Э. Адамсу. 2. Влияние страха на возможность возникновения риска. 3. Последствия рисков. 	2	
Тема 1.3. Взаимосвязь риска и неопределённости	<ul style="list-style-type: none"> - Содержание базовых функций риска; - Альтернативные «теории домино» (модели Ф. Берда и Р. Лофтаса), схожие и отличительные черты; - Значение «теории патагенов» Дж. Ризона как преодоление ограничений «теорий домино»; - Связь латентных и явных сбоев в «концепции патагенов» Дж. Ризона. 	Семинарское занятие №5		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Структура системных «патагенов» в модели Дж. Ризона; 2. Взаимосвязь системных и человеческий «патагенов» в модели Дж. Ризона; 3. Представление о неопределённости Ф. Найта; 4. Выделение классов однородных объектов для анализа методами теории вероятностей. 	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий			
				Кол-во часов	
		0	3		
Раздел 2. Риски в системе управления персоналом					
Тема 2.1. Классификация кадровых рисков	<ul style="list-style-type: none"> - Уровни рисков; - «Тип» и «признак» согласно модели Дж. Ризона; - Классификация причин опасных действий персонала, способных привести к аварии по Дж. Ризону; - Компоненты макроструктуры факторов риска. 	Семинарское занятие №6			
		1. Понятие кадровые риски, их классификация и характеристики; 2. Утраты, которые являются основой для построения системы оценки кадровых рисков; 3. Информационные риски.		2	
		Семинарское занятие №7			
		1. Репутационные риски (формирование нежелательного имиджа). 2. Действия персонала, которые могут привести к риску. 3. Действия руководства, вследствие которых могут возникнуть риски		2	
Тема 2.2. Причины возникновения кадровых рисков	<ul style="list-style-type: none"> - Должностные риски, возникающие вследствие неадекватного штатного расписания, ненадлежащего описания должности, не соответствующего видам деятельности, целям, задачам, функциям; - Квалификационно-образовательные риски, возникающие вследствие неадекватного набора персонала; - Риск злоупотреблений и недобросовестности, возникающий вследствие нарушения баланса различных подсистем организации; - Риски неприятия сотрудниками нововведений, возникающие при нарушении принципов организационного развития. 	Семинарское занятие №8			
		1. Риски, связанные с неадекватной мотивацией и неэффективным стимулированием; 2. Риски, связанные с увольнением работников; 3. Риски, связанные с информационной безопасностью и защитой коммерческой тайны.		2	
		Семинарское занятие №9			
		1. Риски, вызванные наличием в организации определённых групп сотрудников, включаемых в «группы риска» по наблюдаемому или ожидаемому поведению. 2. Риски, связанные с ошибочной кадровой политикой. 3. Риски вследствие злоупотреблений служебным положением.		2	
Тема 2.3. Методы оценки рисков	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка факторов среды; - Оценка вероятности риска. Матрица Харрингтона. - Количественные оценки вероятности рисков; - Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб». 	Семинарское занятие №10			
		1. Метод вербальных функций. 2. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности. 3. Метод оценки рисков на основе системы Элмери. 4. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР).		2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
Раздел 3. Методы управления кадровыми рисками				
Тема 3.1. Возможные неправомерные действия персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Сотрудники организации как объекты и субъекты потенциальных угроз; - Склонение сотрудников к саботажу в интересах конкурентов; - Склонение сотрудников к соучастию в должностных преступлениях; - Соккрытие от работодателя компрометирующей информации. 	Семинарское занятие №11		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Специальные поощрения за активную работу по укреплению информационной безопасности организации. 2. Специальные санкции к сотрудникам и коллективам за нарушения обеспечения информационной безопасности. 3. Наёмный работник как фактор риска. 	2	2
		Семинарское занятие №12		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Ухудшение здоровья сотрудника как источник риска. 2. Риски вследствие ошибок в договорах. 3. Риски по причинам несанкционированных действий контролирующих органов. 	2	
Тема 3.2. Ошибки при подборе персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Игнорирование спецификации. Поверхностный учёт соответствия качеств кандидата описанию требований должности при принятии финального решения; - Чрезмерное доверие к одному из оцениваемых элементов без объективного учёта другого элемента; - Стереотипизация. Приём кандидатов на основании аналогии другим нанятым людям; - Отсутствие механизма выявления у кандидатов на должности соответствия их индивидуальных навыков поведения и внутренних психологических установок требованиям корпоративной культуры. Отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы. Риск отклонений в здоровье, наличие негативных действий по отношению к компании на предыдущем месте работы.. 	Семинарское занятие №13		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Неправильный выбор источника кандидатов (предыдущие сфера деятельности, должность). 2. Неточная постановка задания при обращении к рекрутерам. Эффект помехи при передаче информации от заказчика исполнителю (неточное описание должности, технологических процессов). 3. Неправильная оценка кандидатов на этапе отбора (низкий профессиональный уровень кандидата, низкая мотивация, несоответствие целей компании и личных целей человека). 	2	
		Семинарское занятие № 14		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы. 2. Риск отклонений в здоровье, наличие негативных действий по отношению к компании на предыдущем месте работы. 3. Риск недооценки заслуг кандидата 	2	
Тема 3.3. Управление рисками в персонал-технологиях	<ul style="list-style-type: none"> - Ошибки и риски при адаптации новых сотрудников; - Потери и риски при оценке и аттестации персонала; - Риски развития и обучения персонала; - Ошибки и риски при увольнении сотрудников. 	Семинарское занятие №15		
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Разработка мер, которые положительно влияют на адаптацию новых сотрудников. 2. Способы снижения ошибок при аттестации сотрудников. 3. Мероприятия по развитию и повышению квалификации персонала. 	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
		Семинарское занятие №16		
		1. Проблемы защиты коммерческой тайны. 2. Ошибки при сокращении должностей. 3. Риски при переводе сотрудников на новое рабочее место.	2	

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Смирнов С.Н. Кадровые риски и их оценка: Учебно-методический комплекс дисциплины [Электронная версия] / С.Н. Смирнов. – Утв. Протоколом заседания кафедры управления персоналом и экономики труда №1 от 30.08.2017 г. – Донецк; ГОУ ВПО ДонАУиГС, 2017 г.

2. Стадник А.М. Современные тенденции управления персоналом: мотивационные процессы и кадровая безопасность / А.М. Стадник // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: сборник материалов междунар. науч.-практ. конференции преподавателей и аспирантов 28-29 ноября 2017 г. - Донецк; ДонАУиГС, 2018. – С. 99-102.

3. Ляхова Л.С. Роль службы управления персоналом в обеспечении кадровой безопасности организации / Л.С. Ляхова, Д.А. Кострова // Управление персоналом: новые задачи: материалы IV Республиканской студ. науч.-практ. конф., 17 апреля 2018 г., Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 70-72.

4. Ермасова, Н.Б. Риск-менеджмент организации: учебно-практическое пособие /Н.Б. Ермасова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 380 с.

5. Иванов А.А. Риск-менеджмент: учебное пособие/ Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 304 с.

6. Кудрявцев, А.А. Интегрированный риск-менеджмент: учебник / А. А. Кудрявцев. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика». 2010. – 655 с.

7. Пугачев В.П. Руководство персоналом: учебник/ Пугачев В.П. - М.: Аспект Пресс, 2008.— 416 с.

8. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом организаций: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005. – 154 с.

9. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.].— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

–Поверхностный учёт соответствия качеств кандидата описанию требований должности при принятии финального решения.

–Чрезмерное доверие к одному из оцениваемых элементов без объективного учёта другого элемента.

–Стереотипизация. Приём кандидатов на основании аналогии другим нанятым людям.

–Отсутствие механизма выявления у кандидатов на должности соответствия их индивидуальных навыков поведения и внутренних психологических установок требованиям корпоративной культуры.

–Отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы.

–Риск отклонений в здоровье, наличие негативных действий по отношению к компании на предыдущем месте работы.

–Ошибки и риски при адаптации новых сотрудников.

– Потери и риски при оценке и аттестации персонала.

–Риски развития и обучения персонала.

–Ошибки и риски при увольнении сотрудников.

- Сотрудники организации как объекты и субъекты потенциальных угроз.

- Склонение сотрудников к саботажу в интересах конкурентов.

- Склонение сотрудников к соучастию в должностных преступлениях.

Соккрытие от работодателя компрометирующей информации.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак; М-во освіти і науки України; Донецький нац. ун-т екон. і торгівлі ім. М.Туган-Барановського . – К. : Центр учбової літератури, 2011 . – 468 с. – 50 шт.

2. Кадрова політика і державна служба [текст] : навчальний посібник / МОНмолодьспорту України; НАДУ при Президентові України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. упр. ; С.М.Серьогін, Н.Т.Гончарук, Н.А.Ліповська та ін. - Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 1 шт.

3. Мурашко, М.І. Менеджмент персоналу [текст] : навчальний посібник / М.І.Мурашко . - 3-те вид., випр. і доп. - К. : Знання, 2008 . - 435 с. – 5 шт.

4. Кудрявцев А.А. Интегрированный риск-менеджмент: учебник / А. А. Кудрявцев. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика». 2015. – 655с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://altairbook.com/>

5. Пугачев В.П. Руководство персоналом: учебник/ Пугачев В.П. - М.: Аспект Пресс, 2013.— 416 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man325.htm>

6. Митрофанова А.Е. Кадровые риски и их оценка : учебное пособие : для подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом / А. Е., Д. К. Захаров, Р. А. Ашурбеков ; ФГБОУ ВО "Государственный университет управления" . - Москва : ГУУ, 2016. - 135 с. <http://search.rsl.ru/>

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.

2. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом: учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А. — М.: Евразийский открытый институт, 2009.— 312 с.

3. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: учебное пособие/ Мелихов Ю.Е., Малуев П.А — М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 193 с.

4. Риск-менеджмент: Учебное пособие / Под ред. К.В. Балдина. – М.: Эксмо, 2006. – 368 с.

5. Тэпман Л. Н. Риски в экономике: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. В.А. Швандера. – М.: Юнити-Дана, 2002. – 380 с.

6. Шапкин А.С. Теория риска и моделирование рискованных ситуаций: Учебник. – М.: Изд-во «Дашков и К», 2007. – 880 с.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554>.

2. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Вечер Л.С.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Высшая школа, 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479>.

3. Селюков В.К. Риск-менеджмент организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Селюков В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2008.— 187 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31560>.

4. Фирсова О.А. Управление рисками организаций [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Фирсова О.А.— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2014.— 82 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33447>.

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация в форме зачета позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы.

Вопросы к зачету

1. Понятие «кадровые риски».
2. Идентификация кадровых рисков.
3. Анализ кадровых рисков.
4. Классификация рисков: принципы и критерии.
5. Основные цели и правила управления рисками.
6. Методы управления уровнем риска.
7. Понятие неопределенности и риска.
8. Классификации кадровых рисков и их характеристики.
9. Причины возникновения кадровых рисков.
10. Кадровая безопасность.
11. Приём формирования модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
12. Риски в системе управления персоналом.
13. Факторы кадровых рисков.
14. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска.
15. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
16. Риски нарушения законодательства.
17. Риски опасных действий человека.
18. Риск как мера ожидаемого неблагоприятия при неуспехе в деятельности.
19. Риск как действие, в том или ином отношении грозящее субъекту потерей.
20. Риск как ситуация выбора между двумя возможными вариантами действия.
21. Риск как образ действий в условиях неопределённости.
22. Ошибки и области рисков при подборе персонала.
23. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
24. Способы получения данных о потенциальном работнике.
25. Сущность «комплексного подхода» к подбору персонала.
26. Риски при адаптации новых сотрудников.
27. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
28. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.
29. Риски развития и обучения персонала.
30. Мониторинг и учет кадровых рисков.
31. Методы воздействия на кадровые риски.
32. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам.
33. Процессы системы управления кадровыми рисками.
34. Должностные риски, возникающие вследствие неадекватного штатного расписания.
35. Квалификационно-образовательные риски, возникающие вследствие неадекватного набора, персонала.
36. Риск злоупотреблений и недобросовестности.
37. Риски непринятия сотрудниками нововведений.
38. Поведение как источник риска. Причины опасных действий.
39. Формирование модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
40. Риски в системе управления персоналом.
41. Угрозы, исходящие от сотрудников.
42. Причины, тормозящие распространение делегирования полномочий.
43. Возможные ошибки руководителя.

Критерии оценивания

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)

до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Типовые контрольные задания

1. Коллоквиум

Вопросы к коллоквиуму по теме «Причины возникновения кадровых рисков»:

1. Должностные риски, возникающие вследствие неадекватного штатного расписания, ненадлежащего описания должности, не соответствующего видам деятельности, целям, задачам, функциям;
2. Квалификационно-образовательные риски, возникающие вследствие неадекватного набора, персонала;
3. Риск злоупотреблений и недобросовестности, возникающий вследствие нарушения баланса различных подсистем организации;
4. Риски неприятия сотрудниками нововведений, возникающие при нарушении принципов организационного развития.
5. Риски, связанные с неадекватной мотивацией и неэффективным стимулированием;
6. Риски, связанные с увольнением работников;
7. Риски, связанные с информационной безопасностью и защитой коммерческой тайны;
8. Риски, вызванные наличием в организации определённых групп сотрудников, включаемых в «группы риска» по наблюдаемому или ожидаемому поведению.
9. Риск подбора персонала недостаточной квалификации.
10. Риск найма неблагонадежного персонала.
11. Риск увольнения квалифицированного сотрудника в период адаптации.
12. Риск перегруженности сотрудника на рабочем месте.
13. Риск неиспользования полученных знаний на рабочем месте.
14. Риск нежелания возвращаться на текущее место у работников, повысивших свою квалификацию.
15. Риск низкой эффективности обучения.

2. Контрольная работа

Тема 3.2. Ошибки при подборе персонала.

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Несовершенная процедура отбора кандидатов на вакантные рабочие места.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Вы руководите кадровой службой транспортного предприятия. Принятые на работу водители нередко увольняются в течение 2-3 месяцев. Проанализируйте возможные причины текучести кадров.

Вариант 2.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Чрезмерное доверие к одному из оцениваемых элементов без объективного учёта другого элемента.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Производственное предприятие, в котором вы являетесь заместителем директора по персоналу, испытывает недостаток инженеров? Ваши обращения в центры занятости, учебные заведения не дали результатов. Какие другие источники кадрового резерва способны удовлетворить потребности предприятия в специалистах?

Критерии оценки:

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

Описание шкалы оценивания для коллоквиума и контрольной работы

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

3. Деловая и/или ролевая игра

«Адаптация молодых специалистов на предприятии»

Проблема – низкая производительность труда новых сотрудников в первое время после принятия на работу.

Содержание игры – разработка программы адаптации новых работников.

Роли: молодые специалисты, начальник отдела кадров, линейные руководители подразделений и служб предприятия.

Ожидаемый результат – программа эффективной адаптации молодых специалистов в течение короткого периода после трудоустройства.

Критерии оценки:

аргументированность;

эрудиция;

умение выслушивать точку зрения другого участника;

компетентность;

лаконичность, умение кратко высказывать мнение;

доходчивость, умение доносить до других участников свое мнение в удобной для понимания форме.

4. Доклад, сообщение

Тема 2.2. Причины возникновения кадровых рисков

Темы для докладов

1. Неквалифицированное руководство сотрудниками со стороны администрации;
2. Несвоевременное замещение вакантных мест (высвободившихся или создаваемых)

3. Неадекватная мотивация и неэффективное стимулирование;

4. Неадекватный набор, подбор и развитие персонала;

5. Отсутствие гармоничной организационной культуры, удовлетворяющей потребностям участников коллектива.

Критерии оценки

использование литературных источников;

умение отвечать на вопросы;

умение подавать материал;

знание работ ведущих специалистов в данном направлении;

краткость;

логичность и убедительность.

5. Тест

Тестовые задания

Тестовые задания к разделу 1

Выберите верный ответ на вопрос

I УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ)

1. Какие субъекты могут сталкиваться с экономическим риском?

А) отдельный человек;

Б) группа людей;

В) предприятие;

Г) любой субъект.

2. 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.

3. 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.

4. 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;
- Г) риск практически исключается.

5. 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;
- Г) измерение величины ущерба вследствие наступления рисков ситуации.

6. 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.

7. 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;
- В) группа методов снижения рисков;
- Г) группа методов прогноза рисков.

8. 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.
- Г) комбинированным.

9. *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;
- Г) расчёт возможных убытков вследствие наступления рискованной ситуации.

10. *С точки зрения теории менеджмента наиболее корректным определением цели управления является:*

- А) результат, на достижение которого направлено управление;
- Б) желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы;
- В) видение будущего, которое желательно достичь;
- Г) объективная тенденция развития организации.

11. *Риск при принятии решений – это:*

- А) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы;
- Б) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя;
- В) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат;
- Г) уровень превышения своих полномочий.

12. *Конфликт, характеризующийся столкновением сторон в виде спора, ссоры, агрессивных действий:*

- А) открытый;
- Б) процессный;
- В) латентный;
- Г) скрытый.

II УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО УРОВНЯ)

13. *Наибольшее количество ошибок в работе с персоналом совершается:*

- А) при приёме на работу;
- Б) при адаптации новых сотрудников;
- В) при оценке результатов труда;
- Г) при материальном стимулировании.

14. *Наибольшее количество увольнений новых сотрудников происходит:*

- А) в первую неделю работы;
- Б) в первый месяц работы;
- В) в первые 3 месяца работы;
- Г) в первый год работы.

III УРОВЕНЬ (ТЕСТ НА РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ)

15. Производственное предприятие наметило переход на выпуск новой, более сложной продукции. Соответственно, возникает необходимость привлечения высококвалифицированных специалистов, которыми предприятие пока не располагает в полной мере. Какой способ привлечения высококвалифицированных кадров представляется наиболее эффективным?

- А) приглашение специалистов с других, в том числе, конкурирующих предприятий;
- Б) переобучение собственных кадров;
- В) обращение в центры занятости;
- Г) обращение в кадровые агентства.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях, на индивидуальном занятии и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в письменной форме и предполагает ответ на экзаменационный билет.

Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам индивидуального занятия и по итогам проведения экзамена.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.).
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.).
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.).
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.).

5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.).

6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.).

7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Управление персоналом организации» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО ДонАУиГС и других научных учреждений.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ГОУ ВПО ДонАУиГС.

11. Иные сведения и (или) материалы

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20___/20___ УЧЕБНЫЙ ГОД

дисциплина
направление подготовки/специальность
ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)
Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата