

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Искаков Ирлан Жангазыевич Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«**Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС**»

Дата подписания: 23.10.2022 22:21:55

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Риски в управлении персоналом

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Экономика и управление на предприятии

2022 г.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины

Дисциплина «Риски в управлении персоналом» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. История риска и его основные характеристики

Тема 2. Теория риска

Тема 3. Социология риска и их классификация

Тема 4. Факторы рисков персонала

Тема 5. Методы оценки рисков

Тема 6. Риски в управлении персоналом

Тема 7. Особенности использования наемной рабочей силы

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Теоретические занятия

Лекция 1. Тема 1. История риска и его основные характеристики

Исторические аспекты риска. Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков: Принципы изучения рисков, характеристики риска, функции риска.

Лекция 2. Тема 2. Теория риска

Теории риска. Социологическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора. Факторы страха и контроля. Теории риска социологическая теория риска.

Лекция 3. Тема 3. Социология риска и их классификация

Управленческие риски. Социокультурный подход к риску.

Лекция 4. Тема 4. Факторы рисков персонала

Факторы кадровых рисков. Кадровая безопасность. Риски опасных действий человека. Поведение как источник риска.

Лекция 5. Тема 5. Методы оценки рисков

Оценка факторов среды. Количественные оценки вероятностей и рисков.

Лекция 6. Тема 6. Риски в управлении персоналом

Риски при подборе персонала. Риски адаптации новых сотрудников. Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала.

Лекция 7. Тема 7. Особенности использования наемной рабочей силы

Индивидуальные особенности работника. Физиологические особенности человека. Психологические особенности индивида.

Практические занятия

Тема 3. Социология риска и их классификация

Задание. Определить особенности социокультурного подхода к риску.

Задание. Определить место социокультурного подхода к риску в системе управления рисками организации.

Тема 6. Риски в управлении персоналом

Задание. Определить основные риски при подборе персонала

Задание. Сравнить принципы процессного управления и принципы управления качеством.

Задание. Определить основные риски при оценке и аттестации персонала

Задание. Идентифицировать основные риски, связанные с недостаточной компетентностью следующих специальностей:

- Токарь
- Медсестра
- Менеджер по продажам
- Кассир в продуктовом магазине
- Руководитель департамента министерства
- Генеральный директор

Семинарские занятия

Занятие 1. Управленческие риски

Вопросы для обсуждения

1. Роль рисков управления персоналом в управленческие риски организации
2. Цели анализа управленческих рисков организации.

Занятие 2. Поведение как источник риска

Вопросы для обсуждения.

1. Каким образом поведение становится источником риска
2. Компетенции, необходимые для результативного анализа рисков, связанных с поведением

Занятие 3. Индивидуальные особенности работника

Вопросы для обсуждения

1. Методы и инструменты результативного использования индивидуальных особенностей работников для развития организации
2. Типовые риски, связанные с индивидуальными особенностями работника.
3. Возможные критерии оценки результативности процессов.

Примерные темы дискуссий:

1. Управление рисками персонала – основные задачи
2. Роль управления рисками персонала в общей системе управления корпоративными рисками.
3. Индивидуальный подход к управлению персоналом
4. Ошибки при управлении персоналом и риски.

5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, выполнение самостоятельных заданий, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

Вопросы для самоконтроля

1. История риска.
2. Принципы изучения рисков.
3. Функции и свойства рисков: Принципы изучения рисков, характеристики риска, функции риска. Модели рисков человеческого фактора
4. Дуализм риска
5. Риск и неопределенность
6. Природа риска
7. Факторы страха и контроля
8. Управленческие риски
9. Социокультурный подход к риску
10. Причины и факторы возникновения риска
11. Уровни рисков
12. Поведение как источник риска
13. Оценка факторов среды
14. Риски развития и обучения персонала

6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Планируемые результаты обучения, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ПК-2 – способен осуществлять тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения организации.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД-3 (ПК-2). Использует типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления рисками	Знает: РО-1 ИД-3 (ПК-2) исторические аспекты риска; РО-2 ИД-3 (ПК-2) основные теории риска; РО-3 ИД-3 (ПК-2) основы социологии риска; РО-4 ИД-3 (ПК-2) классификацию рисков; РО-5 ИД-3 (ПК-2) теоретические основы управления рисками персонала; РО-6 ИД-3 (ПК-2) основные риски, связанные с персоналом; РО-7 ИД-3 (ПК-2) факторы рисков персонала; РО-8 ИД-3 (ПК-2) основные методы оценки рисков; РО-9 ИД-3 (ПК-2) основные риски в управлении персоналом; РО-10 ИД-3 (ПК-2) особенности использования наемной рабочей силы; РО-11 ИД-3 (ПК-2) основы построения системы управления персоналом на основе рисков
	Умеет: РО-12 ИД-3 (ПК-2) анализировать риски организации, связанные с персоналом; РО-13 ИД-3 (ПК-2) проводить анализ рисков в управлении персоналом; РО-14 ИД-3 (ПК-2) разрабатывать мероприятия по минимизации рисков в управлении персоналом
	Владеет: РО-15 ИД-3 (ПК-2) способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности с использованием способов анализа рисков организации, связанных с персоналом

6.2 Перечень оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения обучающимся, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения обучающимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов (сообщений)

1. Анализ рисков в управлении персоналом
2. Составление перечня основных рисков организации с учетом воздействия персонала
3. Ранжирование и оценка рисков, связанных с персоналом
4. Разработка мероприятий по минимизации рисков, связанных с персоналом
5. Оценка результативности действий, связанных с управлением рисками по персоналу
6. Основные принципы управления рисками персонала
7. Методы и инструменты управления персоналом
8. Ответственность в организации за управление рисками, связанными с персоналом
9. Аудит рисков в организации
10. Индивидуальные программы развития персонала как инструмент минимизации рисков

Темы рефератов

1. Развитие науки о рисках
2. Основные принципы управления рисками
3. Модели рисков человеческого фактора
4. Риск и неопределенность
5. Природа риска
6. Роль рисков, связанных с персоналом в управленческих рисках
7. Социокультурный подход к риску
8. Причины и факторы возникновения риска
9. Классификация и оценка рисков
10. Поведение как источник риска
11. Оценка среды организации

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Список вопросов к зачету с оценкой

ИД-3 (ПК-2) Знать

1. Поведение как источник риска
2. Количественные оценки вероятности рисков: метод оценки "вероятность-ущерб";
3. Метод вербальных функций; методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности;
4. Метод оценки рисков на основе системы Элмери;
5. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований.
6. Методы управления рисками: методы управления кадровыми рисками; формирование модели нарушителя
7. Риски при подборе персонала: ошибки при подборе персонала; области рисков; критерии методик диагностики при подборе персонала; управление рисками при подборе персонала; комплексный подход к подбору персонала.
8. Риски адаптации новых сотрудников Риски оценки и аттестации персонала Риски развития и обучения персонала
9. Риски при увольнении сотрудников и их управление
10. Индивидуальные особенности работника
11. Физиологические особенности человека
12. Психологические особенности индивида

Тест

ИД-3 (ПК-2) Уметь

1. Современное понятие «риск» ...
 - а) используется для обозначения возможного материального ущерба;
 - б) связано как с возможным материальным ущербом, так и с возможным выигрышем;
 - в) отождествляется только с полученным материальным ущербом.
2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.
3. Объективная вероятность наступления рискованного события...
 - а) основана на предположении о возможности получения определенного эффекта;
 - б) базируется на расчете частоты, с которой происходит процесс или явление.
4. Кадровая безопасность организации — это:
 - а) максимальная стабильность ее функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации, вне зависимости от объективных и

субъективных угрожающих факторов; комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы, не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды,

б) защита собственной информации, в том числе конфиденциальной, проведение деловой разведки, информационно-аналитической работы с внешними и внутренними субъектами,

в) комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности,

г) все ответы верны.

5. Назовите основные причины, ограничивающие практическое применение статистических данных для определения вероятностей наступления событий

а) недостаточный объем статистических данных или их отсутствие;

б) влияние субъективных особенностей исследователя;

в) наличие неопределенности в реальных условиях предпринимательской деятельности.

6. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

7. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

8. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

9. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

10. С чем связано возникновение социальной неопределенности при принятии рискованных решений?

- а) с влиянием личностных характеристик руководителя и исполнителей;
- б) с неопределенностью внешней среды;
- в) с возникновением различных социальных связей и коммуникаций при реализации решений.

11. Кадровая безопасность предполагает:

- а) безопасное функционирование сотрудников, где на первый план выходит охрана и улучшение условий труда,
- б) оценку, мониторинг и повышение психологической надежности работников,
- в) повышение лояльности персонала к своей организации, целью чего является переход от «вынужденной лояльности» к «добровольной лояльности»,
- г) все ответы верны.

12. Как соотносятся понятие «неопределенность» и понятие «риск»?

- а) в реальной предпринимательской деятельности эти понятия являются синонимами;
- б) риск характеризует такую ситуацию, когда наступление некоторых событий может быть оценено количественно, а неопределенность предполагает невозможность оценки вероятности наступления таких событий;
- в) неопределенность характеризует условия внешней среды, а риск – действия предпринимателя, поэтому эти понятия не связаны.

13. Кадровый риск — это:

- а) неэффективные управленческие решения, связанные с использованием человеческих ресурсов организации,
- б) кадровая политика, связанная с использованием человеческих ресурсов и не соответствующая целям организации,
- в) вероятное событие, обусловленное использованием кадровых ресурсов организации, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные и отрицательные для нее последствия,
- г) все ответы верны.

14. Риски, вызванные ошибками менеджмента компании (в том числе и при принятии решений), ее сотрудников; проблемами системы внутреннего контроля, плохо разработанными правилами работ относятся к:

- а) деловым рискам;
- б) организационным рискам;

- в) юридическим рискам;
- г) менеджерским рискам.

15. Идентификация рисков представляет собой:

- а) анализ существующих видов риска предпринимательской деятельности;
- б) оценку последствий рисков событий;
- в) установление видов, источников рисков и знание природы их происхождения с учетом специфики деятельности организации.

16. Видами кадровых рисков являются:

- а) риски при найме, в процессе работы, после увольнения, б) качественные, количественные, риски нелояльности,
- в) нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность,
- г) все ответы верны.

17. К рискам нелояльности относятся:

- а) судебные разбирательства, утечка конфиденциальной информации, ухудшение климата в коллективе, негативные репутационные последствия,
- б) неисполнение установленных должностных функций, нарушение трудовой дисциплины, нанесение вреда имуществу предприятия, мошенничество, излишние траты, злоупотребления персонала,
- в) непринятие традиций, правовых, технологических предписаний организации, негативное отношение к руководству и стилю управления,
- г) все ответы верны.

18. Угрозами кадровой безопасности со стороны сотрудников являются:

- а) нарушения порядка использования технических средств,
- б) нарушение установленного режима сохранности сведений конфиденциального характера,
- в) преступные и иные противоправные действия по личным мотивам или в интересах третьих лиц,
- г) все ответы верны.

19. Видами коррупции являются:

- а) экономическая и политическая,
- б) низовая, верховая и компьютерная,
- в) эпизодическая и системная, децентрализованная и централизованная,
- г) все ответы верны.

20. К типовым ситуациям конфликта интереса относятся:

- а) взяточничество, протекционизм, фаворитизм, теневой лоббизм,
- б) злоупотребление должностными полномочиями, корыстная заинтересованность, личная заинтересованность,
- в) выполнение иной оплачиваемой и неоплачиваемой деятельности (работы), владение ценными бумагами и банковскими вкладами, получение подарков и услуг, имущественные обязательства и судебные процессы, «вращающаяся дверь»,

г) все ответы верны.

21. Риски, последствия которых могут быть определены с высокой степенью достоверности и которые могут быть идентифицированы при анализе статистической или бухгалтерской отчетности относятся к:

- а) известным рискам;
- б) предвидимым рисками;
- в) непредвидимым рискам.

22. Количественным выражением того, что в результате принятого решения ожидаемый доход будет получен не в полном объеме или будут потеряны предпринимательские ресурсы, является:

- а) фактор риска;
- б) показатель риска;
- в) вид риска.

23. Какая информация характеризует условие определенности при принятии рискованных решений?

- а) статистические и финансовые показатели деятельности организации;
- б) информация о факторах и условиях принятия рискованного решения;
- в) информация об экспертной оценке ситуации.

24. Абсолютные показатели оценки риска основаны на:

- а) распределении прогнозируемых значений показателей;
- б) субъективных оценках величины риска;
- в) фактических показателях финансовой документации.

25. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

26. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

27. Что такое адаптация персонала?

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

28. Что не является функциями управления персоналом?

а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;

б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;

в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;

г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;

д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

29. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

30. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

а) надежности работы персонала;

б) уровня трудовой дисциплины;

в) текучести кадров;

г) социально-психологического климата в коллективе;

д) коэффициента трудового вклада.

Практические задания

ИД-3 (ПК-2) Владеть

Задание 1. Установите соответствие между терминами и их определениями.

Термины:

а) принципы управления персоналом;

- б) принцип перспективности кадров;
- в) принципы обоснования трудовых процессов;
- г) принципы построения системы управления персоналом;
- д) принцип соответствия кадров; е) принцип сменяемости кадров.

Определения:

1) принципы, соблюдение которых имеет большое значение при оптимизации норм трудовых затрат;

2) принцип необходимости систематической смены работников на рабочих местах (должностях) с целью предотвращения застоя (старения), связанного с длительным пребыванием в одной и той же должности, что имеет негативные последствия для работы;

3) правила, основные теоретические положения и нормы, которыми должны руководствоваться руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации;

4) правила, основные теоретические положения и нормы, которыми должны руководствоваться руководители и специалисты в процессе управления персоналом;

5) принцип, требующий выполнения следующих условий: установление возрастного ценза для различных категорий должностей; определение продолжительности периода в одной должности на одном и том же участке работы; возможность изменения профессии или специальности, организация систематического повышения квалификации; учет состояния здоровья.

Задание 2. Проанализируйте объекты кадровых рисков и формы их проявления. Заполните таблицу.

Объекты кадрового риска	Формы проявления

Задание 3. Установите соответствие между терминами и их определениями.

Термины:

- а) ситуация риска;
- б) объект (носитель) кадрового риска;
- в) источник кадрового риска;
- г) опасность как свойство кадрового риска.

Определения:

1) совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определенную обстановку для того или иного вида деятельности;

2) потенциальная угроза возникновения ущерба или другой формы реализации кадрового риска, обусловленная спецификой организации и ее персонала.

3) условия и факторы, которые таят в себе и при определенных условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу;

4) те (или то), кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объем возможного ущерба.

Задание 4. В Правительстве субъекта Российской Федерации создается новое структурное подразделение (какое — на ваше усмотрение). Обоснуйте необходимость его создания и разработайте план мероприятий по обеспечению его кадровой безопасности.

Задание 5. Проведите сравнительный анализ кадровых рисков и угроз на разных стадиях развития организации.

Задание 6. На примере какой-либо организации оцените кадровые риски и угрозы, и на этой основе определите возможные ситуации возникновения конфликта интересов и пути (способы) его профилактики.

6.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет с оценкой. Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и проследить причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;

- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 71 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –70 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Шуклина, М.А. Основы корпоративного управления : учебник : [16+] / М.А. Шуклина. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 304 с. : табл., схем. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574442> – Библиогр.: с. 257-265. – ISBN 978-5-4257-0381-1. – Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.

2. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558> – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00842-2. – Текст : электронный.

3. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru/> – электронная библиотечная система IPR BOOKS
3. <http://www.yurist.ru>
4. <http://www.garant.ru> – ГАРАНТ: [Информационно-правовой портал]
5. Справочная правовая система Консультант Бизнес: Версия Проф
Профессиональные базы данных в составе СПС Консультант:
- Законодательство Санкт-Петербурга и Ленинградской области
- Международное право

9. Лицензионное программное обеспечение

- Dr.Web Desktop Security Suite (Комплексная защита)
- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- MS Office 2010
- VS Office 2013
- MS Office 2016
- Moodle 3.8.2.

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

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);

- специальные помещения для проведения занятий по дисциплине (в т.ч. лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности);

- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;

- кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингафонным оборудованием);

- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;

- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);

- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.