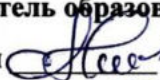




**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

<p>«СОГЛАСОВАНО»</p> <p>Руководитель образовательной программы  Нагоев А.Б.</p> <p>« 30 » 05 2023 г.</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>Директор Института Менеджмента, Туризма и Индустрии Гостеприимства  Литидов А.М.</p> <p>« 30 » 05 2023 г.</p> 
--	---

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»**

Направление подготовки:
38.03.03 – Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки:
«Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника:
бакалавр

Форма обучения:
Очная, заочная, очно-заочная

Нальчик 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Управление кадровыми рисками» / сост. Таова Ф.А., – Нальчик: КБГУ, 2023. – 33 с.

Рабочая программа предназначена для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» 6 семестра, 3 курса.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. №1461 (зарегистрировано в Минюсте России 19.01.2016 г. № 40640)

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цели и задачи освоения дисциплины	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	4
4.	Содержание и структура дисциплины	5
5.	Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации	9
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	19
7.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	21
7.1.	<i>Основная литература</i>	21
7.2.	<i>Дополнительная литература</i>	21
7.3.	<i>Периодические издания</i>	21
7.4.	<i>Интернет-ресурсы</i>	21
7.5.	<i>Методические указания по проведению различных учебных занятий и другим видам самостоятельной работы</i>	22
8.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	28
9.	Приложение	30

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является формирование систематических представлений о возможных рисках, связанных с особенностями подбора, найма и управления работниками, их выявления, анализа, диагностики, оценки и разработки мер по их минимизации в сфере управления персоналом

Главной задачей дисциплины является развитие навыков самостоятельной работы в области управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных теоретических концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

Задачами освоения дисциплины являются:

- умение определять возможности и опасности, связанные с профессиональной деятельностью;
- умение оценивать возможные риски в процессе работы с персоналом;
- умение прогнозировать и учитывать последствия принятия кадровых решений;
- усвоение основных закономерностей, влияющих на принятие управленческих решений в области оценки и использования персонала организаций с позиций создаваемых рисков;
- отработка навыка распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу;
- практическое владение методами расчета рисков;
- разработка методов снижения рисков в применяемых персонал-технологиях.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» входит в вариативную часть и является дисциплиной по выбору студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профилю «Управление персоналом организации».

Изучению курса "Управление кадровыми рисками" предшествует освоение следующих дисциплин: "Управление персоналом организации", "Кадровая политика и кадровое планирование". Данная дисциплина способствует освоению учебных курсов "Управление персоналом в различных отраслях экономики", "Управление деловой карьерой", «Антикризисное управление персоналом».

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» подготовлена с учётом требований, предъявляемых ФГОС ВО. Освоение дисциплины необходимо в дальнейшем для подготовки выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

В совокупности с другими дисциплинами профиля «Управление персоналом организации» дисциплина «Управление кадровыми рисками» в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО направлена на формирование следующих профессиональных компетенций: ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- порядок проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и использование результатов анализа для принятия управленческих решений;

- способы выявления кадровых рисков;
- методы оценки и мониторинга кадровых рисков;
- основные стадии развития внештатных ситуаций;
- виды управленческих решений и методы их применения;
- основные закономерности, влияющие на принятие управленческих решений в области оценки и использования персонала организации с позиции кадровых рисков.

Уметь:

- использовать результаты анализа для принятия управленческих решений;
- предотвращать риски при осуществлении проектов в области управления персоналом;
- управлять основными видами рисков при подборе, отборе, найме, развитии и увольнении персонала;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- определять возможности и опасности, связанные с профессиональной деятельностью

Владеть:

- навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками и обосновывать выбор на основе критериев социально-экономической эффективности;
- методами принятия управленческих решений.

4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 1. Содержание дисциплины (модуля) «Управление кадровыми рисками», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций

№ п/п	Наименование Раздела/темы	Содержание раздела	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4	5 ¹
Раздел 1. Понятие и теории рисков человеческого фактора. Классификации рисков.				
1.	Понятие риска.	Понятие риска. История риска.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
2	Принципы изучения рисков. Функции и свойства	Принципы изучения рисков. Характеристика риска. Функции и свойства риска. Классификация рисков.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации

¹В графе 5 приводятся планируемые формы текущего контроля: защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), домашнего задания (ДЗ) написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), рубежный контроль (РК), тестирование (Т) и т.д.

	рисков.			
3.	Теории риска.	Теории риска в экономике. Социологическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
4.	Понятие риска в экономике и современном бизнесе.	Дуализм риска. Риск и неопределенность. Объективная и субъективная природа риска. Факторы риска и контроля.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
5.	Социология риска.	Управленческие риски. Социокультурный подход к риску.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
6.	Классификация рисков.	Причины и факторы возникновения риска. Уровни риска.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
Раздел 2. Человек и группа как факторы риска.				
7.	Риски и персонал.	Факторы кадровых рисков. Риски в системе управления персоналом. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека. Поведение как источник риска.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
8.	Физиологические особенности человека как фактор риска.	Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность. Динамика творческой активности. Возрастные кризисы. Здоровье и безопасность сотрудников. Типы реакции на болезнь.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
9.	Психологические особенности индивида.	Аддакации как фактор риска. Психологические факторы риска. Невротическое и патологическое поведение.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
Раздел 3. Риски в управлении персоналом				
10.	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.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
11.	Риски адаптации новых сотрудников.	Психологическая дезадаптация и вероятность появления рисков ситуаций. Управление рисками адаптации.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
12.	Риски технологий развития персонала.	Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала. Управление рисками развития персонала.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
13.	Риски при увольнении	Риски при увольнении сотрудников. Управление рисками	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии;

	персонала.	при увольнении.		презентации
14.	Методы управления рисками.	Методы управления кадровыми рисками. Формирование модели нарушителя. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.	ПК-25	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации

На изучение курса отводится 108 часов (3 з.е.), из них: контактная работа 45 ч., в том числе лекционных - 15 ч.; практических (семинарских) – 30 ч.; самостоятельная работа студента - 54; контроль – 9 ч.; завершается зачетом.

Структура дисциплины (модуля) «Управление кадровыми рисками».

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

Вид работы	Трудоемкость, часов / зачетных единиц	
	VI семестр	всего
Общая трудоемкость (в зачетных единицах)	108	108
Контактная работа (в часах):	45	45
<i>Лекции (Л)</i>	<i>15</i>	<i>15</i>
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	<i>30</i>	<i>30</i>
<i>Семинарские занятия (СЗ)</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>Не предусмотрены</i>
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>Не предусмотрены</i>
Самостоятельная работа (в часах):	54	54
Расчетно-графическое задание	<i>Не предусмотрены</i>	<i>Не предусмотрены</i>
Реферат (Р)	5	5
Эссе (Э)		
Контрольная работа (КР)	10	10
Самостоятельное изучение разделов	39	39
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)	<i>Не предусмотрена</i>	<i>Не предусмотрена</i>
Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	9	9
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

Таблица 3. Лекционные занятия

№ п/п	Тема
1	Понятие риска.
2	Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков.
3	Теории риска.
4	Понятие риска в экономике и современном бизнесе.
5	Социология риска.
6	Классификация рисков.
7	Риски и персонал.
8	Физиологические особенности человека как фактор риска.
9	Психологические особенности индивида.
10	Риски при подборе персонала.
11	Риски адаптации новых сотрудников.
12	Риски технологий развития персонала.
13	Риски при увольнении персонала.

14	Методы управления рисками.
----	----------------------------

Таблица 4. Практические занятия (семинарские занятия)

№ п/п	Тема
1	Понятие риска.
2	Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков.
3	Теории риска.
4	Понятие риска в экономике и современном бизнесе.
5	Социология риска.
6	Классификация рисков.
7	Риски и персонал.
8	Физиологические особенности человека как фактор риска.
9	Психологические особенности индивида.
10	Риски при подборе персонала.
11	Риски адаптации новых сотрудников.
12	Риски технологий развития персонала.
13	Риски при увольнении персонала.
14	Методы управления рисками.

Таблица 5. Лабораторные работы

№ п/п	Наименование лабораторных работ
	не предусмотрены

Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1	Роль человеческого фактора в рискованных ситуациях организации и основные процедуры реализации кадровой безопасности.
2	Группы риска в организации
3	Развитие организационной приверженности как способ снижения влияния рисков человеческого фактора
4	Возможные риски, связанные с исполнением служебных обязанностей
5	Риски увольнения по инициативе организации
6	Риски в модели организационных «патогенов» Дж. Ризона и оценка рисков в теории «домино».
7	Распределение человеческих ошибок в концепции Расмуссена.
8	Методики распознавания рискогенного потенциала.
9	Процедуры управления персоналом как фактор снижения рисков.

5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются *текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация*.

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля.

Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Управление кадровыми рисками» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий (например, решение задач) с отчетом (защитой) в установленный срок, написание докладов, рефератов, дискуссии.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

5.1.1 Вопросы по темам дисциплины «Управление кадровыми рисками», **(контролируемая компетенция ПК-5):**

Тема 1. Понятие риска.

1. Понятие риска.
2. История риска.

Тема 2. Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков.

1. Принципы изучения рисков.
2. Характеристика риска.
3. Функции и свойства риска.
4. Классификация рисков.

Тема 3. Теории риска.

1. Теории риска в экономике.
2. Социологическая теория риска.
3. Модели рисков человеческого фактора.

Тема 4. Понятие риска в экономике и современном бизнесе.

1. Дуализм риска.
2. Риск и неопределенность.
3. Объективная и субъективная природа риска.
4. Факторы риска и контроля.

Тема 5. Социология риска.

1. Управленческие риски.
2. Социокультурный подход к риску.

Тема 6. Классификация рисков.

1. Причины и факторы возникновения риска.
2. Уровни риска.

Тема 7. Риски и персонал.

1. Факторы кадровых рисков.
2. Риски в системе управления персоналом.
3. Риски нарушения законодательства.
4. Риски опасных действий человека.

5. Поведение как источник риска.

Тема 8. Физиологические особенности человека как фактор риска.

1. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
2. Динамика творческой активности.
3. Возрастные кризисы.
4. Здоровье и безопасность сотрудников.
5. Типы реакции на болезнь.

Тема 9. Психологические особенности индивида.

1. Аддикции как фактор риска.
2. Психологические факторы риска.
3. Невротическое и патологическое поведение.

Тема 10. Риски при подборе персонала.

1. Ошибки при подборе персонала. Области рисков.
2. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
3. Управление рисками при подборе персонала.
4. Комплексный подход к подбору персонала.

Тема 11. Риски адаптации новых сотрудников.

1. Психологическая дезадаптация и вероятность появления рискованных ситуаций.
2. Управление рисками адаптации.

Тема 12. Риски технологий развития персонала.

1. Риски оценки и аттестации персонала.
2. Риски развития и обучения персонала.
3. Управление рисками развития персонала.

Тема 13. Риски при увольнении персонала.

1. Риски при увольнении сотрудников.
2. Управление рисками при увольнении.

Тема 14. Методы управления рисками.

1. Методы управления кадровыми рисками.
2. Формирование модели нарушителя.
3. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Управление кадровыми рисками». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате устного опроса знания, обучающегося оцениваются по следующей шкале:

3 балла, ставится, если обучающийся: полно излагает изученный материал, даёт правильное определение экономических понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

2 балла, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1 балл, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

Баллы «3», «2» могут ставиться не только за единовременный ответ, но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных студентом на протяжении занятия.

5.1.2. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (задания), (контролируемая компетенция ПК-25).

Задание 1. Выявите и произведите оценку рисков при планировании работы с персоналом и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 2. Выявите и произведите оценку рисков при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 3. Выявите и произведите оценку рисков при подборе и расстановке персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 4. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации деловой оценки персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 5. Выявите и произведите оценку рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 6. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации труда персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 7. Выявите и произведите оценку рисков в процессе высвобождения персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 8. Выявите и произведите оценку рисков в процессе обучения персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 9. Выявите и произведите оценку рисков при организации проведения аттестации персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 10. Выявите и произведите оценку рисков при управлении деловой карьерой персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 11. Выявите и произведите оценку рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 12. Выявите и произведите оценку рисков при управлении кадровым резервом и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 13. Выявите и произведите оценку рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 14. Выявите и произведите оценку рисков при оценке затрат на персонал и назовите меры по минимизации рисков.

Задание 15. Определите содержание данных ключевых понятий, пользуясь литературой [1, 2, 3, 4].

1. Риск

2. Кадровый риск

3. Кадровая политика

4. Кадровая безопасность

Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (типовые задачи и задания):

«отлично» (4 балла) - обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде. Свободно использует необходимые формулы при решении задач;

«хорошо» (3 балла) - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе решения задач;

«удовлетворительно» (2 балла) - обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности при решении задач;

«неудовлетворительно» (менее 1 балла) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы и при решении задач.

5.1.3. Оценочные материалы для выполнения рефератов, (контролируемые компетенции ПК-25).

Примерные темы рефератов по дисциплине «Управление кадровыми рисками»

1. Функции риска в кадровой работе.
2. Социологическая теория риска.
3. Модели рисков человеческого фактора.
4. Объективная и субъективная природа кадровых рисков.
5. Факторы страха и контроля.
6. Причины возникновения кадровых рисков. Уровни рисков.
7. Факторы кадровых рисков.
8. Риски в системе управления персоналом.
9. Риски нарушения законодательства.
10. Риски опасных действий человека.
11. Поведение как источник риска.
12. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб».
13. Метод вербальных функций.
14. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности.
15. Метод оценки рисков на основе системы Элмери.
16. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР).
17. Формирование модели нарушителя.
18. Ошибки при подборе персонала.
19. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
20. Управление рисками при подборе персонала.
21. Риски адаптации новых сотрудников.
22. Риски развития и обучения персонала.
23. Риски при увольнении сотрудников.
24. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
25. Аддикции как фактор риска.
26. Психологические факторы кадровых рисков.
27. Невротическое и патологическое поведение.
28. Индивидуальные особенности человека и их связь с кадровыми рисками.

29. Физиологические особенности человека и их связь с кадровыми рисками.
30. Психологические особенности человека и их связь с кадровыми рисками.

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Требования к реферату: Общий объем реферата 20 листов (шрифт 14 Times New Roman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок MicrosoftWord (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, задачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы.

В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц.

Уровень оригинальности текста – 60%

Критерии оценки реферата:

«отлично» (3 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (2 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками.

«удовлетворительно» (1 балл) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (0 баллов) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.

Рубежный контроль осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику.**

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных работ. Выполняемые работы должны храниться на кафедре течении учебного года и по требованию предоставляться в Управление контроля качества. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все темы) по дисциплине.

5.2.1. Оценочные материалы для коллоквиума, (контролируемые компетенции ПК-25).

Типовые вопросы для коллоквиумов:

1. Понятие риска.
2. История риска.
3. Принципы изучения рисков.
4. Характеристика риска.
5. Функции и свойства риска.
6. Классификация рисков.
7. Теории риска в экономике.
8. Социологическая теория риска.
9. Модели рисков человеческого фактора.
10. Дуализм риска.
11. Риск и неопределенность.
12. Объективная и субъективная природа риска.
13. Факторы риска и контроля.
14. Управленческие риски.
15. Социокультурный подход к риску.
16. Причины и факторы возникновения риска.
17. Уровни риска.
18. Факторы кадровых рисков.
19. Риски в системе управления персоналом.
20. Риски нарушения законодательства. Риски опасных действий человека.
21. Поведение как источник риска.
22. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
23. Динамика творческой активности. Возрастные кризисы.
24. Здоровье и безопасность сотрудников.
25. Адаптации как фактор риска.
26. Психологические факторы риска.
27. Невротическое и патологическое поведение.
28. Ошибки при подборе персонала.
29. Области рисков.

30. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
31. Управление рисками при подборе персонала.
32. Комплексный подход к подбору персонала.
33. Психологическая дезадаптация и вероятность появления рискованных ситуаций.
34. Управление рисками адаптации.
35. Риски оценки и аттестации персонала.
36. Риски развития и обучения персонала.
37. Управление рисками развития персонала.
38. Риски при увольнении сотрудников.
39. Управление рисками при увольнении.
40. Методы управления кадровыми рисками.
41. Формирование модели нарушителя.
42. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Критерии формирования оценок по контрольным точкам (контрольные работы; коллоквиум)

«отлично» (6 баллов) - ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов; обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы;

«хорошо» (5 баллов) – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы;

«удовлетворительно» (4 балла) – ставится за работу, если бакалавр правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой.

«неудовлетворительный (ниже порогового) уровень компетенции» (менее 3 баллов) – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

5.2.2. Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине «Управление кадровыми рисками», (контролируемые компетенции ПК-25). Полный перечень тестовых заданий представлен в ЭОИС- <http://open.kbsu.ru/moodle>.

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений студента.

Типовые задания для тестирования

1. Что такое риск?

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

2. Какие потери можно обозначить как трудовые?

- а) потери рабочего времени+
- б) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
- в) уплата дополнительных налогов
- г) невыполнение сроков сдачи объекта

- д) потери материалов
 - е) ущерб здоровью
 - ж) потери сырья
 - з) ущерб репутации
 - и) выплата штрафа
3. Какие компании называют кэптивными?
- а) универсальные страховые;
 - б) специализированные страховые;
 - в) ведомственные страховые.+
4. Какие потери можно считать финансовыми?
- а) потери ценных бумаг+
 - б) потери сырья
 - в) невыполнение сроков сдачи объекта
 - г) выплата штрафа+
 - д) уплата дополнительных налогов+
 - е) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию+
5. Факторы, которые влияют на уровень финансовых рисков подразделяются на:
- а) объектные и субъектные;+
 - б) позитивные и негативные;
 - в) простые и сложные.
6. Какие потери можно отнести к потерям времени
- а) невыполнение сроков сдачи объекта+
 - б) потери ценных бумаг
 - в) выплата штрафа
 - г) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию
 - д) уплата дополнительных налогов
7. Как называется процесс использования механизмов уменьшения рисков?
- а) диверсификация;
 - б) лимитирование;
 - в) хеджирование.+
8. Что такое анализ риска?
- а) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия
 - б) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты+
 - в) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик
9. Что является принципом действия механизма диверсификации?
- а) избежание рисков;
 - б) разделение рисков;+
 - в) снижение рисков.
10. Что такое идентификация риска?
- а) систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия
 - б) начальный этап системы мероприятий по управлению рисками, состоящий в систематическом выявлении рисков, характерных для определенного вида деятельности, и определении их характеристик+
 - в) систематическое научное исследование степени риска, которому подвержены конкретные объекты, виды деятельности и проекты
11. Под максимальным объемом страховой защиты предприятия по конкретным видам страхуемых финансовых рисков понимается:

- а) страховой тариф;
 - б) страховая сумма;+
 - в) страховая премия.
12. Как называются риски, которые могут нести в себе как потери, так и дополнительную прибыль?
- а) чистыми
 - б) критическими
 - в) спекулятивными+
13. На какие виды подразделяются риски по уровню финансовых потерь?
- а) допустимый, критический и катастрофический;+
 - б) недопустимый, допустимый и критический;
 - в) критический, катастрофический и недопустимый.
14. Что такое последствия риска?
- а) скорее положительными
 - б) как положительными, так и отрицательными+
 - в) только отрицательными
15. Как называются риски, которые практически всегда несут в себе потери?
- а) критическими
 - б) спекулятивными
 - в) чистыми+
16. В основе какой из ниже предложенных операции лежит обмен финансовыми активами или обязательствами для улучшения их структуры и снижения возможных потерь:
- а) своп;+
 - б) хеджирование;
 - в) репо.
17. Как называются риски, которые обусловлены деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией?
- а) внешними
 - б) внутренними+
 - в) чистыми
18. Как называются риски, в результате реализации которых предприятию грозит потеря прибыли?
- а) катастрофическими
 - б) критическими
 - в) допустимыми+
19. Чем измеряется величина или степень риска?
- а) средним ожидаемым значение
 - б) изменчивостью возможного результата
 - в) оба варианта верны+
20. В чем состоит социально-экономическая функция риска?
- а) в том, что в процессе рыночной деятельности риск и конкуренция позволяет выделить социальные группы эффективных собственников в общественных классах, а в экономике — отрасли деятельности, в которых риск приемлем+
 - б) в том, что реализация риска может обеспечить дополнительную по сравнению с плановой прибыль в случае благоприятного исхода
 - в) оба варианта верны

Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:

(4 балла) — получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;

(3 балла) — получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 –99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

(2 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 –79% от общего объема заданных тестовых вопросов;

(1 балл) – получают обучающиеся правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися. Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Регламентация и нормирование труда» в виде проведения зачета.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится 30 баллов.

Вопросов, выносимых на зачет(контролируемые компетенции ПК-25):

1. Понятие риска. Характеристика риска.
2. Функции риска.
3. Модели рисков человеческого фактора.
4. Дуализм риска.
5. Риск и неопределенность.
6. Объективная и субъективная природа риска.
7. Факторы риска и контроля.
8. Классификация рисков.
9. Факторы кадровых рисков.
10. Риски в системе управления персоналом.
11. Риски нарушения законодательства.
12. Риски опасных действий человека.
13. Поведение работников как источник риска.
14. Риски при подборе персонала.
15. Области рисков.
16. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
17. Управление рисками при подборе персонала.
18. Комплексный подход к подбору персонала.
19. Психологическая дезадаптация и вероятность появления исковых ситуаций.
20. Управление рисками адаптации.
21. Риски оценки и аттестации персонала.
22. Риски развития и обучения персонала.
23. Управление рисками развития персонала.
24. Риски при увольнении сотрудников.
25. Управление рисками при увольнении.
26. Сила воздействия риска в настоящем. Вероятность усиления воздействия в будущем.
27. Основные процедуры реализации кадровой безопасности.
28. Риски, связанные с промышленным шпионажем.
29. Возможные риски, связанные с исполнением служебных обязанностей
30. Метод оценки рисков на основе матрицы «Вероятность-ущерб».
31. Метод вербальных функций.

32. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности.
33. Метод оценки рисков на основе системы Элмери.
34. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований.
35. Методы управления кадровыми рисками.
36. Формирование модели нарушителя.
37. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.
38. Матрица Дж. Вилсона.
39. Метод ранжирования рисков.
40. Матрица Харрингтона.
41. Мониторинг и учет кадровых рисков.

Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации

«зачтено» без сдачи зачёта - выставляется студенту, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля.

«зачтено» - выставляется студенту, имеющему 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса.

«зачтено» – выставляется студенту, имеющему 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете представил полный ответ на один вопрос частично (полностью) ответил на второй.

«не зачтено» - выставляется студенту, имеющему 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачёте не ответил ни на один вопрос.

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

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

– *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 – баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Управление кадровыми рисками» является зачет.

Общий балл текущего и рубежного контроля складывается из следующих составляющих приложение 2.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Критерии оценки качества освоения дисциплины

Оценка «зачтено» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На зачете студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «не зачтено» – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат

грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На зачете студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций ПК-25 представлены в таблице 7.

Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Таблица 7.

<i>Результаты обучения (компетенции)</i>	<i>Основные показатели оценки результатов обучения</i>	<i>Вид оценочного материала, обеспечивающие формирование компетенций</i>
ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знать: методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; современные оценки рисков в теории управления.	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 - № 1-14); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2. - № 1-20.); примерные темы рефератов (раздел 5.1.3 -№ 1-30);
	Уметь: использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений.	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (задания) (раздел 5.1.2 - 1-15); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - №1-42); типовые оценочные материалы к зачету (раздел 5.3. - № 1-42)
	Владеть: технологиями анализа рыночных и специфических рисков.	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (задания) (раздел 5.1.2 - 1-15); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - №1-42); типовые оценочные материалы к зачету (раздел 5.3. - № 1-42)

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить:

- способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений и направлено на формирование ПК-25.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Основная литература

1. Данилина Е.И., Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова - М. : Дашков и К, 2016. - 208 с. - ISBN 978-5-394-02527-3 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394025273.html>
2. Современные проблемы *управления* персоналом [Электронный ресурс] / Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. - М. : Проспект, 2018. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392257638.html>
3. Балдин К.В. Управление рисками [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000)/ Балдин К.В., Воробьев С.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 511 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71229.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7.2. Дополнительная литература

1. Иванов, А. А. Риск-менеджмент : учебное пособие / А. А. Иванов, С. Я. Олейников, С. А. Бочаров. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 304 с. — ISBN 978-5-374-00013-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10817.html>
2. Балдин, К. В. Управление рисками : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000) / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — ISBN 5-238-00861-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71229.html>
3. Балдин, К. В. Управление рисками : учебное пособие / К. В. Балдин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 512 с. — ISBN 5-238-00861-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10513.html>
4. Гадельшина, Г. А. Теория риска : лабораторный практикум / Г. А. Гадельшина, Ю. В. Хайрутдинова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 88 с. — ISBN 978-5-7882-1968-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79543.html>
5. Балдин, К. В. Управление рисками : учебное пособие / К. В. Балдин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 512 с. — ISBN 5-238-00861-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10513.html>

7.3. Периодические издания.

1. Проблемы теории и практики управления.
2. Управление персоналом.

7.4 Интернет-ресурсы

При изучении дисциплины, обучающиеся обеспечены доступом (удаленный доступ) к ресурсам:

– **профессиональные базы данных:**

1. Национальная информационно-аналитическая система База данных Science Index (РИНЦ). URL: <http://elibrary.ru>
2. Национальная электронная библиотека РГБ (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слепых и слабовидящих). URL: <https://нэб.рф>
3. ЭБД РГБ (библиотека диссертаций) (КК, ОДА, ИЗ, ИС*). URL: <http://www.diss.rsl.ru>

4. ЭБС «АйПиЭрбукс» (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слабовидящих). URL: <http://iprbookshop.ru/>

– **информационные справочные системы:**

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>
2. Справочная правовая система «Гарант» (в свободном доступе). URL: <http://www.garant.ru>;
3. Справочная правовая система «Референт» (в свободном доступе). URL: <https://www.referent.ru/>
4. Информационно-справочная система «Аюдар Инфо» (в свободном доступе). URL: <https://www.audar-info.ru/>

– **Кроме того, обучающиеся могут воспользоваться профессиональными поисковыми системами:**

1. Полнотекстоваябазаданных ScienceDirect: URL: <http://www.sciencedirect.com>.
2. Реферативная база данных зарубежных изданий по экономике EconLit: URL: <http://www.ebscohost.com>

Для эффективного усвоения дисциплины, помимо учебного материала, студентам необходимо пользоваться данными всемирной сети Интернет, такими сайтами, как:

1. <http://e.lanbook.com>
2. www.library.mrsu.ru
3. www.BOOK.ru
4. Служба тематических толковых словарей <http://glossary.ru/>

7.5. Методические указания по проведению различных учебных занятий и другим видам самостоятельной работы

Учебная работа по дисциплине «Управление кадровыми рисками» состоит из контактной работы (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы в соответствии с учебным планом Направления 38.03.03 – «Управление персоналом».

Для подготовки к практическим занятиям необходимо рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой литературе, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии.

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Управление кадровыми рисками» для обучающихся

Цель курса «Управление кадровыми рисками» - формирование у студентов универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы

на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, практических занятиях, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе.

Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа (по В.И. Далу «самостоятельный – человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;
4. Выполнение итоговой контрольной работы.

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в

себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий - это ряд тестов «online», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

Методические рекомендации по работе с литературой

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.
2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
 - выделить ключевые слова в тексте;
 - постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.
3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к зачету должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами. Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Процесс написания реферата включает: выбор темы; подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение; составление плана; написание текста работы и ее оформление; устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов. Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции практической деятельности, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве. Рекомендованная ниже тематика рефератов примерная. Студент при желании может сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, и заключения, где формируются выводы, оценки, предложения. Общий объем реферата 20 листов.

Технические требования к оформлению реферата следующие. Реферат оформляется на листах формата А4, с обязательной нумерацией страниц, причем номер страницы на первом, титульном, листе не ставится. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль. На титульном листе реферата нужно указать: название учебного заведения, факультета,

номер группы и фамилию, имя и отчество автора, тему, место и год его написания. Рекомендуемый объем работы складывается из следующих составляющих: титульный лист (1 страница), содержание (1 страница), введение (1 – 2 страницы), основная часть, которую можно разделить на главы или разделы (10 – 15 страниц), заключение (1 – 3 страницы), список литературы (1 страница), приложение (не обязательно). Если реферат содержит таблицу, то ее номер и название располагаются сверху таблицы, если рисунок, то внизу рисунка.

Содержательные части реферата – это введение, основная часть и заключение. Введение должно содержать рассуждение по поводу того, что рассматриваемая тема актуальна (то есть современна и к ней есть большой интерес в настоящее время), а также постановку цели исследования, которая непосредственно связана с названием работы. Также во введении могут быть поставлены задачи (но не обязательно, так как работа невелика по объему), которые детализируют цель. В заключении пишутся конкретные, содержательные выводы.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7 - 10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения обучающемуся выставляется соответствующая оценка.

Методические рекомендации по подготовке сообщений

Подготовка материала для сообщения (доклада) аналогична поиску материалов для реферата и эссе. По объему текст, который рекомендуется использовать для сообщения, близок к объему текста эссе: для устного сообщения – не более трех страниц печатного текста. Если сообщение делается в письменном виде – объем его должен быть 3 – 5 страниц.

Устное сообщение может сопровождаться презентацией. Рекомендуемое количество слайдов – около 10. Текст слайда должен дополнять информацию, которая произносится докладчиком во время выступления. Полностью повторять на слайде текст выступления не целесообразно. Приоритет при написании слайдов отдается таблицам, схемам, рисункам, кратким заключениям и выводам.

В сообщении должна быть раскрыта заявленная тема. Приветствуется внимание аудитории к докладу, содержательные вопросы аудитории и достойные ответы на них поощряются более высокой оценкой выступающему.

Время выступления – 10 – 15 минут.

Литература и другие источники могут быть найдены обучающимся самостоятельно или рекомендованы преподавателем (если возникнут сложности с поиском материала по теме); при предложении конкретной темы сообщения преподаватель должен ориентироваться в проблеме и уметь направить студента.

Методические рекомендации для подготовки к зачету:

Зачет в VI-м семестре является формой итогового контроля знаний и умений обучающихся по данной дисциплине, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

В период подготовки к зачету обучающиеся вновь обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют промежуточные знания.

Подготовка обучающегося к зачету включает три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса;
- подготовка к ответу на зачетные вопросы.

При подготовке к зачету обучающимся целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и

дополнительную литературу.

На зачет выносятся материал в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины за семестр. Зачет проводится в письменной / устной форме.

При проведении зачета в письменной (устной) форме, ведущий преподаватель составляет зачетные билеты, которые включают в себя: тестовые задания; теоретические задания; задачи или ситуации. Формулировка теоретических задания совпадает с формулировкой перечня зачетных вопросов, доведенных до сведения обучающихся накануне экзаменационной сессии. Содержание вопросов одного билета относится к различным разделам программы с тем, чтобы более полно охватить материал учебной дисциплины.

В аудитории, где проводится устный зачет, должно одновременно находиться не более шести студентов на одного преподавателя, принимающего зачет. На подготовку ответа на билет на зачете отводится 40 минут.

При проведении письменного зачета на работу отводится 60 минут.

Результат устного (письменного) зачета выражается оценками:

Оценка «зачтено» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На зачете студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «не зачтено» – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На зачете студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, компьютерные классы для проведения лабораторных занятий, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Справочно-информационные системы в экономике» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного типа/семинарского типа используются:

лицензионное программное обеспечение:

– Права на использование операционной системы существующих рабочих станций с правом использования новых версий WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk MVL A Faculty EES, договор №13/ЭА-223 от 01.09.19;

- Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition, договор №13/ЭА-223 01.09.19;
свободно распространяемые программы:

- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- AdobeReader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- Far Manager – консольный файловый менеджер для операционных систем семейства MicrosoftWindows.

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и преподавателем используются следующие информационные справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант», СПС «Референт», СПС «Аюдар Инфо».

8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
 2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые):
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения;
 - задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;
 - письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;
 3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):
 - на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
 - зачет проводится в письменной форме;
 4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по желанию обучающегося зачет проводится в устной форме.
- Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Аудитория для самостоятельной работы и коллективного пользования специальными техническими средствами для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в КБГУ, аудитория No 145</p> <p>Главный корпус КБГУ.</p>	<p>- Комплект учебной мебели: столы и стулья для обучающихся (3 комплекта); Стол для инвалидов-колясочников (1 шт.); Компьютер с подключением к сети и программным обеспечением (3 шт.); Специальная клавиатура (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш) (1шт.);</p> <p>Принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.); Портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.); Бумага для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, совместимого с принтером VP Columbia; Видеоувеличитель портативный HV-MVC, диагональ экрана – 3,5 дюйма (4 шт.); Сканирующая и читающая машина SARA-CE (1 шт.); Джойстик компьютерный адаптированный, беспроводной (3 шт.); Беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Trekz Titanium» (1 шт.); Проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Sportz Titanium» (2 шт.); Проводная гарнитура Defender (1 шт.); Персональный коммуникатор EN –101 (5 шт.); Специальные клавиатуры (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш); Клавиатура адаптированная с крупными кнопками + пластиковая накладка, разделяющая клавиши,</p>	<p>Продукты MICROSOFT(Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise)</p> <p>подписка (Open Value Subscription) No V 2123829</p> <p>Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition No</p> <p>Лицензии 17E0-180427-50836-287-197.</p> <p>Программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера: Майкрософт Диктейт:</p> <p>https://dictate.ms/, SubtitleEdit, («Сурдофон» (бесплатные).</p> <p>Программа невизуального доступа к информации на экране компьютера JAWS for Windows (бесплатная);</p> <p>Программа для чтения вслух текстовых файлов (TigerSoftwareSuit (TSS)) (номер лицензии 5028132082173733);</p> <p>Программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA) (бесплатная).</p>

	Беспроводная Clevy Keyboard + Clevy Cove (3шт.); Джойстик компьютерный Joystick SimplyWorks беспроводной (3шт.); Ноутбук + приставка для айтрекинга к ноутбуку PSEye Mini (1 шт).	
--	--	--

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Управление кадровыми рисками» по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом; Профиль Управление персоналом организации, на _____ учебный год

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга
протокол № _____ от "____" _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Распределение баллов текущего и рубежного контроля

№ п/п	Вид контроля	Сумма баллов			
		Общая сумма	1-я точка	2-я точка	3-я точка
	Посещение занятий	до 10 баллов	до 3 б.	до 3б.	до 4б.
	Текущий контроль:	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	Рубежный контроль	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	тестирование	от 0- до 12б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.
	коллоквиум	от 0 до 18б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.
	Итого сумма текущего и рубежного контроля	до 70баллов	до 23б.	до 23б	до 24б
	Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»	не менее 36б.	не менее 12 б.	не менее 12 б	не менее 12 б
	Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»	менее 70 б. (51-69 б.)	менее 23 б	менее 23 б	менее 24б
	Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»	не менее 70 б.	не менее 23 б.	не менее 23 б	не менее 24б

Шкала оценивания планируемых результатов обучения

Текущий и рубежный контроль

С емерстр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
	Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

Промежуточная аттестация

Се местр	Шкала оценивания	
	Не зачтено (36-60)	Зачтено (61-70)
	Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачёте не ответил ни на один вопрос.	<p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете представил полный ответ на один вопроси частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете дал полный ответ на один вопросили частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студенту, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, выставляется отметка «зачтено» без сдачи зачёта.</p>

Промежуточная аттестация

Семестр	Шкала оценивания			
	Неудовлетворительно (36-60 баллов)	Удовлетворительно (61-80 баллов)	Хорошо (81-90 баллов)	Отлично (91-100 баллов)
	<p>Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) не дал полного ответа ни на один вопрос.</p> <p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ только на один вопрос</p>	<p>Студент имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студент имеет по итогам текущего и рубежного контроля 61-70 баллов на экзамене (диф. зачете) не дал полного ответа ни на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 51-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 61 – 65 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 66-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ только на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p>