

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

« _____ »

2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.06 УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ

Направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) / специализация Управление персоналом в системе государственной службы, Управление персоналом в организациях сферы услуг, Управление персоналом в банках

Программа подготовки академическая магистратура

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Управление кадровыми рисками составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Н.Р. Молочников, д-р экон. наук, проф.



Рабочая программа дисциплины Управление кадровыми рисками утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

протокол № 8 «10» мая 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Вукович Г.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 9 «23» июня 2017г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Кизим А.А., профессор каф. мировой экономики
и менеджмента, ФГБОУ ВО «КубГУ»
Прокуратов Д.П., директор ООО «Бизнес процессы»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

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.

1.2 Задачи дисциплины.

– изучить основные закономерности, влияющие на принятие управленческих решений в области оценки и использования персонала организаций с позиций возникающих рисков;

– сформировать навыки в области распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу;

– овладеть различными методами оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;

– приобрести навыки разработки методов снижения рисков в используемых персонал-технологиях.

– приобрести навыки определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» относится к вариативной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций (ПК-2)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	основные принципы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом,	определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	методами оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом,

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)		
			10(а)		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):		40	40		
Занятия лекционного типа		8	8	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		32	32	-	-
		-	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-		
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3		
Самостоятельная работа, в том числе:					
Проработка учебного (теоретического) материала		15	15	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов-презентаций)		11	11	-	-
Подготовка к текущему контролю		15	15	-	-
Контроль:					
Подготовка к экзамену		26,7	26,7	-	-
Общая трудоемкость	час.	108	108	-	-
	в том числе контактная работа	40,3	40,3		
	зач. ед	3	3		

для заочной формы обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)		
			10(а)		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):		8	8		
Занятия лекционного типа		2	2	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		6	6	-	-
		-	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-		
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3		
Самостоятельная работа, в том числе:					
Проработка учебного (теоретического) материала		40	40	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов-презентаций)		11	11	-	-
Подготовка к текущему контролю		40	40	-	-
Контроль:					
Подготовка к экзамену		8,7	8,7	-	-
Общая трудоемкость	час.	108	108	-	-

	в том числе контактная работа	8,3	8,3			
	зач. ед	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие и классификации рисков	40	4	16	-	20
2.	Концепции оценки кадровых рисков	41	4	16	-	21
	<i>Итого по дисциплине:</i>		8	32	-	41

для заочной формы обучения

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие и классификации рисков	49	1	3	-	45
2.	Концепции оценки кадровых рисков	50	1	3	-	46
	<i>Итого по дисциплине:</i>		2	6	-	91

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание тем дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Понятие и классификации рисков	Человеческий фактор как источник риска Эволюция категории «риск». Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков. Характеристики риска. Классическая теория риска (Дж.Милль, И.У. Сениор). Неоклассическое понимание риска как вероятности отклонения от запланированного результата (А. Маршалл, А. Пигу). Современное развитие теорий риска. Социологическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора. Классификация рисков по факторам возникновения. Классификация рисков по времени возникновения. Классификация рисков по характеру учета. Классификация рисков по характеру последствий. Классификация рисков по сфере возникновения. Причины и факторы возникновения	Л,Д

		риска. Уровни рисков.	
2.	Концепции оценки кадровых рисков	<p>Факторы кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Оценка факторов среды. Оценка вероятности проявления угроз. Оценка вероятности риска. Матрица Харрингтона. Количественные оценки вероятностей и рисков. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб». Метод вербальных функций. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности. Метод оценки рисков на основе системы Элмери. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР). Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам. Методы управления рисками: упразднение, предотвращение потерь, страхование риска, снижение риска, компенсация потерь. Формирование модели нарушителя. Риски при подборе персонала. Ошибки при подборе персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Управление рисками при подборе персонала. Комплексный подход к подбору персонала. Риски адаптации новых сотрудников. Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала. Риски при увольнении сотрудников.</p>	Л,Д

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Понятие и классификации рисков	<p>Человеческий фактор как источник риска Эволюция категории «риск». Принципы изучения рисков. Функции и свойства рисков. Характеристики риска. Классическая теория риска (Дж.Милль, И.У. Сениор). Неоклассическое понимание риска как вероятности отклонения от запланированного результата (А. Маршалл, А. Пигу).</p> <p>Современное развитие теорий риска. Социологическая теория риска. Модели рисков человеческого фактора. Классификация рисков по факторам возникновения. Классификация рисков по времени возникновения. Классификация рисков по характеру учета. Классификация рисков по характеру последствий. Классификация рисков по сфере возникновения. Причины и факторы возникновения риска. Уровни рисков.</p>	О,Р
2.	Концепции оценки кадровых рисков	<p>Факторы кадровых рисков. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Оценка факторов среды. Оценка вероятности проявления угроз. Оценка вероятности риска. Матрица Харрингтона. Количественные</p>	О,Р

	оценки вероятностей и рисков. Метод оценки рисков на основе матрицы «вероятность-ущерб». Метод вербальных функций. Методы оценки рисков на основе оценки степени выполнения требований безопасности. Метод оценки рисков на основе системы Элмери. Метод оценки рисков на основе ранжирования уровня требований (индекс ОВР). Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам. Методы управления рисками: упразднение, предотвращение потерь, страхование риска, снижение риска, компенсация потерь. Формирование модели нарушителя. Риски при подборе персонала. Ошибки при подборе персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Управление рисками при подборе персонала. Комплексный подход к подбору персонала. Риски адаптации новых сотрудников. Риски оценки и аттестации персонала. Риски развития и обучения персонала. Риски при увольнении сотрудников.	
--	--	--

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

№	Наименование лабораторных работ	Форма текущего контроля
1	3	4
1.		
2.		
3.		

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т), опрос (О), лекция (Л), дискуссия (Д) и т.д.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены учебным планом.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала по разделу: Понятие и классификации рисков	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета

		экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2.	Проработка учебного (теоретического) материала по разделу: Концепции оценки кадровых рисков	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie
3.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов-презентаций)	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В процессе изучения дисциплины используются современные формы проведения занятий. Демонстрационные материалы представлены в форме интерактивных презентаций по темам лекционного курса. Раздаточные материалы используются в процессе лекционных и практических занятий для наглядной демонстрации тех или иных аспектов прикладного исследования.

Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции. К этому типу примыкает лекция с применением техники обратной связи, а также программированная лекция-консультация;

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет.

Лекции-диалоги и проблемные лекции позволяют включать интерактивные элементы в процесс преподавания, способствуют приобретению не только знаний по теме лекции, но и навыков исследовательской и аналитической деятельности.

Лекции в форме презентации с использованием мультимедийной аппаратуры обеспечивают более высокий уровень понимания сложных структур, схем взаимосвязей отдельных элементов.

Интерактивные и информационно-коммуникативные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях, в сочетании с внеаудиторной работой создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала. Рекомендации по использованию интерактивных и информационных образовательных технологий были осуществлены согласно методических указаниям к подобного рода работам. Режим доступа: <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>.

Индивидуальные консультации обучающихся проводятся еженедельно в форме диалога. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Теоретические основы управления рисками

Понятие и сущность риска

Определение, функции, организация и правила управление рисками

Функции риск-менеджмента

Организация риск-менеджмента

Правила риск-менеджмента

Информационное обеспечение управления рисками

Классификация рисков

Классификационная система рисков

Коммерческие риски

Финансовые риски

Производственные риски

Риски неисполнения хозяйственных договоров

Риски изменения рыночной конъюнктуры и усиления конкуренции

Риски возникновения непредвиденных расходов и снижения доходов

Прочие производственные риски

Человеческий фактор как источник риска.

Факторы кадровых рисков.

Оценка физиологических и психологических особенностей человека как источника риска. Анализ влияния возраста сотрудников на профессиональную деятельность.

Способы и процедура выявления и оценки кадровых рисков.

Расчет основных критериев для оценки кадровых рисков организации.

Система управления кадровыми рисками

Риски в персонал-технологиях

Темы докладов-презентаций

1. Теоретические аспекты управления рисками
2. Сущность, содержание
3. Приемы и методы управления рисками
4. Процесс управления рисками на предприятии
5. Риски в деятельности Компании
6. Общая характеристика предприятия
7. Анализ деловой среды и рынка предприятия
8. Анализ предпринимательских рисков в Компании
9. Правовое обеспечение проекта
10. Предложения по совершенствованию системы управления рисками на предприятии
11. Пути минимизации рисков предприятия на рынке
12. Совершенствование технологии управления риском с помощью создания программы целевых мероприятий по управлению рисками

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к экзамену

1. Математические предпосылки зарождения теории риска.
2. Базовые принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска».
3. Основы социологической теории риска.
4. Современное развитие теорий риска (концепция Л.Н. Тэпмана, модель Расмуссена, «теории домино», «теории патагенов» Дж. Ризона).
5. Основные функции риска.
6. Модели рисков человеческого фактора.
7. Понятие «кадровые риски».
8. Классификации кадровых рисков и их характеристики.
9. Причины возникновения кадровых рисков.
10. Кадровая безопасность.
11. Приём формирования модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.
12. Риски в системе управления персоналом.
13. Факторы кадровых рисков.
14. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска.
- Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.
15. Риски нарушения законодательства.
16. Риски опасных действий человека.
17. Ошибки и области рисков при подборе персонала.
18. Критерии методик диагностики при подборе персонала.
19. Способы получения данных о потенциальном работнике.
20. Сущность «комплексного подхода» к подбору персонала.
21. Риски при адаптации новых сотрудников.
22. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.
23. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.
24. Риски развития и обучения персонала.
25. Мониторинг и учет кадровых рисков.

26. Методы воздействия на кадровые риски.
27. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам.
28. Процессы системы управления кадровыми рисками.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Воробьев, С.Н. Управление рисками : учебное пособие / С.Н. Воробьев, К.В. Балдин. - Москва :Юнити-Дана, 2012. - 512 с. - ISBN 5-238-00861-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117545>

2. Кулешова, Е.В. Управление рисками проектов:учебное пособие / Е.В. Кулешова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - 2-е изд., доп. - Томск : Эль Контент, 2015. - 188 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 171-172. - ISBN 978-5-4332-0251-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480767>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека онлайн».

Многоуровневая система навигации ЭБС позволяет оперативно осуществлять поиск нужного раздела. Личный кабинет индивидуализирован, то есть каждый пользователь имеет личное пространство с возможностью быстрого доступа к основным смысловым узлам.

При чтении масштаб страницы можно увеличить, можно использовать полноэкранный режим отображения книги или включить озвучивание текста

непосредственно с сайта при помощи программ экранного доступа, например, Jaws, «Balabolka».

Скачиваемые фрагменты в формате pdf, содержащие подтекстовый слой, достаточно высокого качества и могут использоваться тифлопрограммами для голосового озвучивания текстов, быть загружены в тифлоплееры (устройств для прослушивания книг), а также скопированы на любое устройство для комфортного чтения.

В ЭБС представлена медиатека, которая включает в себя различные тематические аудио книги различных издательств. Контент ЭБС активно пополняется книгами и учебниками в международном стандартизированном формате Daisy для незрячих, основу которого составляют гибкая навигация и защищенность контента.

5.2 Дополнительная литература:

1. Васин, С.М. Управление рисками на предприятии / С.М. Васин. – М.: Кнорус, 2010. – 304 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М., Проспект, 2011.
3. Вяткин В.Н. Управление рисками фирмы: программы интегративного риск-менеджмента. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 400 с.
4. Горнаков, Э. И. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов / Э.И. Горнаков, Е. Н. Костюкевич, Е. В. Метельская. – Минск: ИВЦ Минфина, 2009. – 519с.
5. Гранатуров, В.М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения / В.М. Гранатуров. – М.: Дело и сервис, 2010. – 208 с.
6. Дуракова, И.Б. Управление персоналом. Учебник / Л.П. Волкова, И.Б. Дуракова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова, Л.И. Стадниченко, С.М. Талтынов. – М.: Инфра, 2010. - 570 с.
7. Зубков В.И. Социологическая теория риска: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проспект, 2009. – С. 26.
8. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента / И.К. Макарова. – М.: Дело, 2008. – 232 с.
9. Потемкин, В.К. Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деконфликтация / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
10. Слободской, А.Р. Риски в управлении персоналом / А.Р. Слободской. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 155 с.
11. Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров: Учебное пособие / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.
12. Управление персоналом. Энциклопедия / Под ред.проф. Кибанова А.Я. – М.: Инфра-М, 2009.
13. Основы менеджмента : учебник / под ред. В.В. Лукашевич, И.В. Бородушко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 271 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01061-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118632>.
14. Сурова, Н.Ю. Проектный менеджмент в социальной сфере и дизайн-мышление: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент» / Н.Ю. Сурова. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 415 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02738-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446441>.
15. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - (Magister). - ISBN 978-5-238-01437-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>.
16. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>.
17. Ефимов, А.Н. Менеджмент: практикум : учебное пособие / А.Н. Ефимов, Е.Н. Барикаев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 119 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-

- 5-238-01606-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115011>.
18. Менеджмент : учебник / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>.
19. Юкаева, В.С. Менеджмент: краткий курс : учебное пособие / В.С. Юкаева. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 104 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-00632-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453524>.
20. Климович, Л.К. Основы менеджмента : учебник / Л.К. Климович. - 2-е изд., стер. - Минск : РИПО, 2015. - 279 с. : схем., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-503-494-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463620>.
21. Мельников, С.Б. Теория менеджмента: для команд профессиональных муниципальных управленцев : муниципальных менеджеров, муниципальных депутатов и муниципальных служащих : учебное пособие / С.Б. Мельников. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 95 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4885-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288832>.
22. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. - 260 с. : табл. - ISBN 978-5-7882-1334-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843>.
23. Силич, М.П. Теория организации : учебное пособие / М.П. Силич, Л.В. Кудряшова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР), ФАКУЛЬТЕТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ (ФДО). - Томск : ТУСУР, 2016. - 200 с. : ил. - Библиогр. : с.194-192. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480961>.
24. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.
25. Организационная психология / под ред. Г. Ушамирской. - Москва : Студенческая наука, 2012. - Ч. 1. Сборник студенческих работ. - 1577 с. - (Вузовская наука в помощь студенту). - ISBN 978-5-00046-147-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228017>.
26. Рюмшина, Л.И. Диагностика манипулятивного стиля руководства : учебное пособие / Л.И. Рюмшина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 42 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8878-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456090>.
27. Незоренко, Т.К. Стили руководства и их влияние на формирование морально-психологического климата в коллективе / Т.К. Незоренко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 100 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89721>.
28. Ильенкова, С.Д. Основы менеджмента : учебно-методическое пособие / С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 239 с. - ISBN 978-5-374-00114-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90804>.
29. Кашин, В.К. Прикладное консультирование : учебно-практическое пособие / В.К. Кашин. - Москва : Евразийский открытый институт, 2009. - 135 с. - ISBN 978-5-374-00306-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90326>.
30. Захарова, Т.И. Социология и психология управления : учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 288 с. - ISBN 978-5-374-00425-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93214>

31. Ефимова, Д.В. Психология делового общения : учебник / Д.В. Ефимова, Л.И. Найденова, В.В. Белолипецкий ; Минобрнауки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пензенский государственный технологический университет». - Пенза :ПензГТУ, 2013. - 232 с. : табл. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437134>

32. Костенко, Е.П. История менеджмента : учебное пособие / Е.П. Костенко, Е.В. Михалкина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». - Ростов : Издательство Южного федерального университета, 2014. - 606 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9275-1424-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445187>

5.3. Периодические издания:

1. Безопасность труда в промышленности
2. Бюллетень трудового и социального законодательства российской федерации
3. Инновации
4. Кадровик
5. Качество.инновации.образование
6. Маркетинг. менеджмент
7. Методы менеджмента качества
8. Охрана труда и социальное страхование
9. Проблемы теории и практики управления
10. Российский экономический журнал
11. Служба кадров и персонал
12. Социологические исследования
13. Справочник кадровика
14. Справочник по управлению персоналом
15. Труд за рубежом
16. Управление персоналом
17. Управление развитием персонала
18. Человек и труд
19. Экономика и управление
20. Human resource management international digest
21. Management development review
22. Journal of organizational change management

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

1. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.]– Режим доступа: <http://www.aup.ru/>
2. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>
3. Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс] : [Издательская группа «Дело и сервис»]. – [М.], Режим доступа: <http://dis.ru/kp/>
4. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.],– Режим доступа: <http://kadrovik.ru/>
5. Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – [М.], – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа предусматривает самостоятельное освоение отдельных вопросов и проблем в рамках учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы слушатели знакомятся с содержанием научных статей и монографий, составляют тезисы, осуществляют подготовку к семинарским занятиям, опираясь на список литературы и дополнительные списки к темам самостоятельной подготовки.

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>.

Важным критерием в работе с лекционным материалом является подготовка студентов к сознательному восприятию преподаваемого материала. При подготовке студента к лекции необходимо, во-первых, психологически настроиться на эту работу, осознать необходимость ее систематического выполнения. Во-вторых, необходимо выполнение познавательно-практической деятельности накануне лекции (просматривание записей предыдущей лекции для восстановления в памяти ранее изученного материала; ознакомление с заданиями для самостоятельной работы, включенными в программу, подбор литературы).

Подготовка к лекции мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умения слушать, воспринимать, записывать. Записывание лекции – творческий процесс. Запись лекции крайне важна. Это позволяет надолго сохранить основные положения лекции; способствует поддержанию внимания; способствует лучшему запоминанию материала.

Для эффективной работы с лекционным материалом необходимо зафиксировать название темы, план лекции и рекомендованную литературу. После этого приступить к записи содержания лекции. В оформлении конспекта лекции важным моментом является необходимость оставлять поля, которые потребуются для последующей работы над лекционным материалом.

При подготовке к занятиям семинарского типа следует использовать всю рекомендованную литературу. Прежде всего, студенты должны уяснить предложенный план занятия, осмыслить вынесенные для обсуждения вопросы, место каждого из вопросов в раскрытии темы семинара. В процессе подготовки к семинару закрепляются и уточняются уже известные и осваиваются новые категории. Сталкиваясь в ходе подготовки с недостаточно понятными моментами темы, студенты находят ответы самостоятельно или фиксируют свои вопросы для постановки и уяснения их на самом семинаре.

На первом этапе подготовки к занятию семинарского типа следует внимательно прочитать конспект лекций, изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы. После внимательного изучения конспекта лекций и уяснения смысла и содержания основных понятий и вопросов темы можно обращаться к научно-теоретическому изучению материала по данной теме, проблеме.

Во время занятия семинарского типа преподаватель опрашивает студентов по вопросам, заданным на данное занятие. Вопросы объявляются преподавателем на

предыдущем семинарском занятии и, как правило, они коррелируются с вопросами, содержащимися в соответствующей теме учебной программы, но преподаватель вправе задать и некоторые другие вопросы, относящиеся к теме семинара и указать, на что студентам следует обратить особое внимание при подготовке к следующему занятию.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме свободной дискуссии при активном участии всех студентов. В таких случаях у каждого студента имеется возможность проявить свои познания: дополнять выступающих, не соглашаясь с ними, высказывать альтернативные точки зрения и отстаивать их, поправлять выступающих, задавать им вопросы, предлагать для обсуждения новые проблемы, анализировать практику по рассматриваемому вопросу.

Семинар как развивающая, активная форма учебного процесса способствует выработке самостоятельного мышления студента, формированию информационной культуры, развитию профессиональных навыков.

Самостоятельная работа проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области.

Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовку докладов-презентаций, подготовка к тестированию и решению задач, выполнению расчетно-графического задания, подготовку к текущему контролю.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

В ходе самоподготовки к семинарским занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к решению задач и тестированию. Этот вид самостоятельной работы, если предусмотрен, позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента. Тестирование является инструментом проверки знания в изучаемой области. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категории и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка доклада-презентации – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации, если предусмотрена, предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

Для успешного освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующими индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Скоростной доступ к сети Интернет (10 Мбит/с), что дает возможность студентам и сотрудникам свободно пользоваться информационными сетями различного уровня.

Локальные сети (две), 4 компьютерных класса, включающих 67 рабочих мест IBM PC совместимых компьютеров, оснащенных современным программным обеспечением и выходом в информационно-коммуникационную образовательную среду, в т.ч. Moodle.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Microsoft Windows 10 , GoogleChrome 63.0.3239.84, MicrosoftOfficeProfessionalPlus 2013 15.0.4569.1506, FoxitReader 6.1.3.321

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)
3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>)
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://biblio-online.ru>)
5. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» (<http://znanium.com>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) MicrosoftOffice.
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (MicrosoftOffice), а также аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А.
3.	Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом	Лаборатория 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Рабочие места, подключены к локальной сети факультета, имеют доступ к

		глобальной сети Интернет.
4.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория 224
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н,212Н, 214Н, 201А,205А,А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (MicrosoftOffice).
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет»,программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Рецензия
на рабочую программу дисциплины (модуля)
«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»,
для обучающихся по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом,**
направленность (профиль)/специализации: Управление персоналом в системе
государственной службы, Управление персоналом в организациях сферы услуг,
Управление персоналом в банках **разработанную на кафедре «Экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента»** ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
университет
Составитель: Д-р. экон. наук, проф. каф. **«Экономики предприятия, регионального и
кадрового менеджмента»**
Н.Р. Молочников

Рабочая программа дисциплины **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»,** представленная на экспертизу, разработана в соответствии требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки – **38.04.03 Управление персоналом** (квалификация (степень) «магистр»). В рабочей программе представлены необходимые структурные компоненты – от постановки программных задач курса **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»,** до итогового контроля знаний. Рабочая программа включает в себя: цели и задачи освоения дисциплины; место дисциплины в структуре ООП ВО; требования к результатам освоения содержания дисциплины; интерактивные образовательные технологии; оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; учебно-методическое (литература, периодические издания, интернет-ресурсы) и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Материалы рабочей программы содержательны, отражают требования образовательного стандарта по дисциплине **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»,** их соответствие современному уровню и тенденциям развития науки и производства, рассчитаны на дифференциацию уровня освоения знаний студентами. Рассматриваемые в рамках дисциплины задачи, соотнесенные с поставленными целями, охватывают общекультурные и профессиональные компоненты деятельности подготавливаемого специалиста. Содержание разделов программы распределено по видам занятий и трудоёмкости, что позволяет комплексно рассмотреть теоретические и практические вопросы.

Рабочая программа предусматривает использование интерактивных форм проведения занятий в сочетании с формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии, а также технологии обучения ЛОВЗ. Содержание рабочей программы дисциплины **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»** является результатом осмысления различных подходов к систематизации знаний и изучению курса **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»,** материал изложен полно, доступно и грамотно.

Рабочая программа дисциплины может быть использована в учебном процессе по направлению– 38.04.03 Управление персоналом.

Рецензент:
Директор ООО «Бизнес процессы»



Прокуратов Д.П.

Рецензия на рабочую программу дисциплины (модуля)
«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»,
для обучающихся по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом**,
направленность (профиль)/специализации: Управление персоналом в системе
государственной службы, Управление персоналом в организациях сферы услуг,
Управление персоналом в банках *разработанную на кафедре «Экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента»* ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
университет
Составитель: Д-р. экон. наук, проф. каф. *«Экономики предприятия, регионального и
кадрового менеджмента»*
Н.Р. Молочников

Рабочая программа дисциплины **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»**,
представленная на экспертизу, разработана в соответствии требованиями ФГОС ВО по
направлению подготовки – **38.04.03 Управление персоналом** (квалификация (степень)
«магистр»). В рабочей программе представлены необходимые структурные компоненты –
от постановки программных задач курса **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»**,
до итогового контроля знаний. Рабочая программа включает в себя: цели и задачи
освоения дисциплины; место дисциплины в структуре ООП ВО; требования к результатам
освоения содержания дисциплины; интерактивные образовательные технологии;
оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
учебно-методическое (литература, периодические издания, интернет-ресурсы) и
материально-техническое обеспечение дисциплины.

Материалы рабочей программы содержательны, отражают требования
образовательного стандарта по дисциплине **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ
РИСКАМИ»**, их соответствие современному уровню и тенденциям развития науки и
производства, рассчитаны на дифференциацию уровня освоения знаний студентами.
Рассматриваемые в рамках дисциплины задачи, соотнесенные с поставленными целями,
охватывают общекультурные и профессиональные компоненты деятельности
подготавливаемого специалиста. Содержание разделов программы распределено по видам
занятий и трудоёмкости, что позволяет комплексно рассмотреть теоретические и
практические вопросы.

Рабочая программа предусматривает использование интерактивных форм проведения
занятий в сочетании с формами обучения в рамках лекционно-семинарской
образовательной технологии, а также технологии обучения ЛОВЗ. Содержание рабочей
программы дисциплины **«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ»** является
результатом осмысления различных подходов к систематизации знаний и изучению курса
«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ», материал изложен полно, доступно и
грамотно.

Рабочая программа дисциплины может быть использована в учебном процессе по
направлению– 38.04.03 Управление персоналом.

Рецензент:
профессор кафедры мировой экономики
и менеджмента, экономический факультет КубГУ

Кизим А.А.