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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Хагуров Т.А.
подпись
«28» мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25. Психологически теории и технологии в управлении персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль): Развитие и оценка персонала

Форма обучения: очная, заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Краснодар 2021

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

Программу составил: А.А. Лузаков, д-р психол. н., доцент

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 от 04 апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 от 04 апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной

психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 12 от 19 апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

Рецензенты:
Харитонова Е.В., д-р психол. наук, профессор кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования КубГУ,

Дорохова Г.В., зам. главного врача по кадрам МБУЗ «Краснодарская городская клиническая больница скорой медицинской помощи»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины.

Формирование представлений о том, как можно использовать психологические теории и технологии для определения и оценки личностных и профессиональных компетенций (собственных и других людей), для осознанного управления временем и другими личностными ресурсами, для выстраивания и реализации траектории саморазвития.

1.2 Задачи дисциплины:

– знакомство обучающихся с возможностями и опытом использования психологических теорий и технологий для повышения эффективности управления персоналом и самоуправления;

– формирование умений определять ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использовать личностные ресурсы для выстраивания и реализации траектории саморазвития.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Психологические теории и технологии в управлении персоналом» относится к вариативной части учебного плана (Б1.В.).

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Психология», «Организационное поведение», «Основы управления персоналом». Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении последующих дисциплин: «Психология управления», «Теория и практика тренинга», «Подбор персонала», «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания», «Психодиагностика компетенций при оценке персонала», «Управление командой».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций.

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-6.1 Понимает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.	Определяет необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.
	Анализирует необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.
	Оценивает необходимость осознанного управления своим временем и другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.
УК-6.2 Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.	Определяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.
	Выделяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.
	Оценивает траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.
ПК-3.3. Понимает методы определения и оценки	Определяет методы оценки личностных и профессиональных компетенций.
	Разрабатывает рекомендации по результатам проведения оценки

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
личностных и профессиональных компетенций.	личностных и профессиональных компетенций.
	Демонстрирует навыки оценки личностных и профессиональных компетенций.

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.

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		заочная	
			4 семестр (часы)		3 семестр (часы)	
Контактная работа, в том числе:			50,2		12,2	
Аудиторные занятия (всего):						
занятия лекционного типа			16		6	
практические занятия			32		6	
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)						
Промежуточная аттестация (ИКР)			0,2		0,2	
Самостоятельная работа, в том числе:			57,8		92	
Реферат/эссе (подготовка)			5		10	
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)			47		72	
Подготовка к текущему контролю			5,8		10	
Контроль:			35,7		3,8	
Подготовка к экзамену						
Общая трудоемкость	**час.**	**108**	108		**108**	
	в том числе контактная работа		50,2		12,2	
	зач. ед	**3**	3		**3**	

2.2 Содержание дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины (очная форма обучения).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛЛР	СРС
1.	Использование психологических знаний для управления и самоуправления (Введение)		2		-	6
2.	Психологические теории и методы в управлении подбором персонала		2	4	-	6

3.	Психологические теории и методы в управлении развитием персонала		2	4		7,8
4.	Психологические основы оценки работы и потенциала сотрудников		2	4	-	6
5.	Психологические теории и методы изучения мотивации и управления мотивацией персонала		2	4	-	6
6.	Психологические основы эффективного делового общения и управления конфликтами		2	6	-	7
7.	Методы диагностики и развития социально-психологического потенциала коллективов		2	4	-	6
8.	Развитие навыков самоуправления и саморазвития		2	6	-	7
	ИТОГО по разделам дисциплины		16	32	-	57,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2			-	
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	108			-	

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Использование психологических знаний для управления и самоуправления (Введение)	Особенности психологического знания. Научная и обыденная психология. Мифы и стереотипы обыденной психологии. Роль психологических знаний и методов для анализа и прогнозирования поведения персонала и саморазвития.	К
2.	Психологические теории и методы в управлении подбором персонала	Использование психологических теорий и методов для планирования и организации процедур подбора. Определение личностных качеств для списка ключевых компетенций должности. Психологические основы оценочного интервью. Ошибки интервьюера на основе эффектов социальной перцепции. Диагностические игры. Психологические факторы выработки решений по подбору. Психологические закономерности адаптации персонала.	Дискуссия «Относительность различий личностных и профессиональных (деловых) компетенций»
3.	Психологические теории и методы в управлении развитием персонала	Содержание понятий обучение и развитие персонала. Психологические теории развития и их применимость к задачам развития персонала. Выстраивание и реализации траектории саморазвития.	Р/Э
4.	Психологические основы оценки работы и потенциала сотрудников	Оценка работы (достижений) и оценка потенциала работника: общее и различное в методах и интерпретации данных. Оценка компетенций и оценка потенциала. Построение моделей личностных компетенций. Теоретические и эмпирические взаимосвязи разных аспектов потенциала.	К

5.	Психологические теории и методы изучения мотивации и управления мотивацией персонала	Мотивационная сфера личности и ее описание с помощью содержательных и процессуальных теорий мотивации. Гипотезы о структуре ценностно-мотивационных образований личности. Практическое использование теорий мотивации. Мотивационный профиль личности на основе концепций В.Герчикова, Э. Шейна, Ш.Ричи и Д.Мартина. Самоанализ мотивации на основе реверсивной теории М.Аптера. Построение траектории саморазвития мотивационной сферы личности.	Блиц-опрос «Преимущества использования организациями индивидуальных и групповых мотивационных профилей (мотивационных карт).
6.	Психологические основы эффективного делового общения и управления конфликтами	Перцептивная, информационная и интерактивная стороны делового общения. Эффекты социальной перцепции в деловом общении. Ролевые ожидания и притязания. Виды конфликтов, их конструктивное разрешений и профилактика. Внутриличностные конфликты: содержание, виды. Психологические защиты и их анализ для повышения эффективности общения.	К
7.	Методы диагностики и развития социально-психологического потенциала коллективов	Социально-психологические теории развития трудового коллектива. Содержание социально-психологического потенциала группы. Сплоченность, срабатываемость, совместимость. Ситуационные теории лидерства.	Т
8.	Развитие навыков самоуправления и саморазвития	Психологические теории личности как системы координат для описания ресурсов и ограничений собственной личности. Навыки самоуправления: виды, способы развития. Эффективное использование личностных ресурсов для саморазвития.	Р

Примечание. Написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т).

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Использование психологических знаний для управления и самоуправления	Научная и обыденная психология. Мифы и стереотипы обыденной психологии в сфере управления персоналом.	Доклады, презентация рефератов и дискуссия по ним
2.	Психологические теории и методы в управлении подбором персонала	Определение личностных качеств при создании списка ключевых компетенций должности. Психологические основы оценочного интервью. Ошибки интервьюера под влиянием эффектов социальной перцепции. Ошибки в принятии решений как результат социально желательного поведения кандидата и его навыков самопрезентации.	Доклады, дискуссия по ним
3.	Психологические	Психологические теории развития и их применимость к задачам развития персонала.	Доклады, презентация

	теории и методы в управлении развитием персонала	Использование психологии индивидуальных различий в управлении развитием персонала. Использование теоретических концепций о стилях познания (когнитивных стилях) и стилях обучения.	рефератов и дискуссия по ним
4.	Психологические основы оценки работы и потенциала сотрудников	Оценка работы (достижений) и оценка потенциала работника: общее и различное в методах и интерпретации данных. Оценка компетенций. Построение моделей личностных компетенций.	Доклады, презентация рефератов и дискуссия по ним
5.	Психологические теории и методы изучения мотивации и управления мотивацией персонала	Мотивационная сфера личности: структура и содержание. Теории мотивации и их практическое использование. Построение индивидуального или группового мотивационного профиля личности на основе концепций В.Герчикова, Э. Шейна, Ш.Ричи и Д.Мартина. Самоанализ мотивации на основе реверсивной теории М.Аптера.	Доклады, письменный опрос
6.	Психологические основы эффективного делового общения и управления конфликтами	Эффекты социальной перцепции в деловом общении. Взаимосвязь когнитивных и ценностно-мотивационных структур личности при восприятии и оценке человека человеком. Роль социально-перцептивной компетентности личности в деловом общении и в управлении конфликтами	Доклады, дискуссия по ним
7.	Методы диагностики и развития социально-психологического потенциала коллективов	Содержание социально-психологического потенциала группы. Методы диагностики сплоченности (социометрия, определение ценностно-ориентационного единства группы). Методы диагностики срабатываемости. Теория неформальных ролей в командах менеджеров.	Доклады, дискуссия по ним. Письменный опрос
8.	Развитие навыков самоуправления и саморазвития	Навыки самоуправления: виды, способы развития. Использование психологии индивидуальных различий. Эффективное использование личностных ресурсов для саморазвития.	Доклады, дискуссия по ним

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	Проработка учебного (теоретического) материала	

	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2017 г.
	Реферат	
	Эссе	
	Подготовка к текущему контролю	

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 учебном процессе при освоении дисциплины используются: лекции, групповая работа студентов по анализу конкретных ситуаций (кейс-анализ), написание и обсуждение докладов, рефератов, эссе, ролевая игра, самостоятельная работа студентов над контрольными заданиями (освоение методов анализа информации и интерпретации результатов)

Интерактивные образовательные технологии: ответы на вопросы, анализ практических ситуаций в малых группах, обсуждение докладов и презентаций.

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

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

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, практических заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	УК-6.1 Понимает необходимость осознанного управления своим временем и	Анализирует необходимость осознанного управления своим временем и другими	Устный (письменный) опрос по теме, разделу	Вопрос на зачете 3, 6, 12, 18

	другими личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.	личностными ресурсами для выстраивания и реализации траектории саморазвития, личностных достижений, постоянного самообразования.		
2	УК-6.2 Планирует траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.	Выделяет траекторию саморазвития, определяет ресурсы, ограничения и приоритеты собственной деятельности, эффективно использует личностные ресурсы.	Реферат, эссе	Вопрос на зачете 2, .5,7, 11, 17,19.
3	ПК-3.3. Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.	Разрабатывает рекомендации по результатам проведения оценки личностных и профессиональных компетенций.	Устный (письменный) опрос по теме, разделу	

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

Для проведения текущего контроля проводятся краткие дискуссии и периодические письменные опросы (до 15 минут) на лекциях. На семинарах – устный опрос, презентация рефератов и дискуссия по ним, анализ практических ситуаций (кейсов) в группах по 3-7 чел.

Примеры контрольных вопросов и тем для дискуссий:

- Особенности психологического знания. Научная и обыденная психология.
- Роль психологических знаний и методов для анализа и прогнозирования поведения персонала и саморазвития.
- Определение личностных качеств для списка ключевых компетенций должности.
- Психологические основы оценочного интервью.
- Ошибки интервьюера из-за эффектов социальной перцепции.
- Психологические факторы выработки решений по подбору.
- Диагностические игры.
- Психологические закономерности адаптации персонала.
- Психологические теории развития и их применимость к задачам развития персонала.
- Оценка работы (достижений) и оценка потенциала работника: общее и различное в методах и интерпретации данных.
- Построение моделей личностных компетенций.
- Практическое использование теорий мотивации. Мотивационный профиль личности на основе концепций В.Герчикова, Э. Шейна, Ш.Ричи и Д.Мартина.
- Самоанализ мотивации на основе реверсивной теории М.Аптера.
- Эффекты социальной перцепции в деловом общении.
- Внутриличностные конфликты: содержание, виды.
- Психологические защиты и их анализ для повышения эффективности общения.
- Содержание социально-психологического потенциала группы.

Критерии оценки ответов на вопросы, участия в дискуссии:

«незачет» - содержательно неверные ответы, отсутствие работы над вопросами для обсуждения, нет участия в публичном обсуждении и/или аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - содержательно верные ответы, активное участие в групповой работе над вопросами для обсуждения, содержательное участие в публичном обсуждении, аргументация сделанных выводов; позиция лидера или модератора в групповой деятельности с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету (примерные)

- Роль психологических знаний и методов для анализа и прогнозирования поведения персонала и саморазвития.
- Определение личностных качеств для списка ключевых компетенций должности.
- Психологические основы оценочного интервью.
- Ошибки интервьюера из-за эффектов социальной перцепции.
- Психологические факторы выработки решений по подбору.
- Диагностические игры. Центр оценки
- Психологические закономерности адаптации персонала.
- Психологические теории развития и их применимость к задачам развития персонала.
- Оценка работы (достижений) и оценка потенциала работника: общее и различное в методах и интерпретации данных.
- Построение моделей личностных компетенций.
- Практическое использование теорий мотивации. Мотивационный профиль личности.
- Самоанализ мотивации на основе реверсивной теории М.Аптера.
- Эффекты социальной перцепции в деловом общении.
- Внутриличностные конфликты: содержание, виды, использование для саморазвития.
- Психологические защиты и их анализ для повышения эффективности общения.
- Содержание социально-психологического потенциала группы.
- Ситуационные теории лидерства.
- Психологические теории личности как системы координат для описания ресурсов и ограничений собственной личности.
- Навыки самоуправления: виды, способы развития.
- Эффективное использование личностных ресурсов для саморазвития.

Критерии оценивания результатов обучения

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете.

Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения практических, реферативных и других видов работ. Результат сдачи зачета по курсу должны оцениваться как итог деятельности студента в семестре, а именно – по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы. При этом допускается на очной форме обучения пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение

семестра, проходят собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному вопросу, допускает незначительные ошибки; умеет правильно объяснять материал, иллюстрируя его примерами.
- оценка «не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, много грубых ошибок в определениях терминов, студент затрудняется привести примеры, иллюстрирующие содержание вопросов.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий.

5.1 Учебная литература:

1. 1.Носс И. Н. Психодиагностика : учебник [Электронный ресурс]. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 500 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/DE53BB6D-1516-4F6B-AF4D-5DCEB0621E00/psihodiagnostika#page/1
2. 2. Серкин В. П. Психосемантика : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Электронный ресурс] – М. : Издательство Юрайт, 2017. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/2C429FDA-2575-41AA-86E5-532A400B9305/psihosemantika#page/1
3. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие [Электронный ресурс]. – М: КноРус, 2014. — 302 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/53564.

4. Гуськова, Н. Д. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры [Электронный ресурс] / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. – 212 с. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/viewer/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682#page/1
5. Ясько, Б. А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько - Краснодар: Кубанский государственный университет, 2018. - 134 с.
6. Ясько, Б. А. Психологическое консультирование в менеджменте [Текст] : монография / Б. А. Ясько – Краснодар : Кубанский государственный университет, 2017. - 224 с.

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

5.2. Периодическая литература:

1. http://www.top-personal.ru - журнал "Управление персоналом".
2. http://www.hr-journal.ru/ - журнал «Работа с персоналом»
3. Справочник кадровика
4. Справочник по управлению персоналом

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):
1. ЭБС «ЮРАЙТ» https://urait.ru/
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» https://e.lanbook.com

Профессиональные базы данных:
1. Web of Science (WoS) http://webofscience.com/
2. Scopus http://www.scopus.com/
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) http://www.elibrary.ru/
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН http://archive.neicon.ru
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) https://rusneb.ru/
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина https://www.prlib.ru/
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action
10. Springer Journals https://link.springer.com/
11. Springer Materials http://materials.springer.com/
12. Springer eBooks: https://link.springer.com/
13. "Лекториум ТВ" http://www.lektorium.tv/
14. Университетская информационная система РОССИЯ http://uisrussia.msu.ru

Информационные справочные системы:

Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (http://cyberleninka.ru/);
2. Федеральный портал "Российское образование" http://www.edu.ru/;
3. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/;
4. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://school-collection.edu.ru/ .
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (http://fcior.edu.ru/);
6. Служба тематических толковых словарей http://www.glossary.ru/;
7. Словари и энциклопедии http://dic.academic.ru/;
8. Образовательный портал "Учеба" http://www.ucheba.com/;
9. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages
10. – Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата
11. http://www.rosmintrud.ru - Министерство труда и социальной защиты РФ
12. http://www.ecsocman.edu.ru - Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
13. http://www.deloitte.com/view/ru_RU/ru/services/consulting/index.htm - Департамент консалтинга международной компании «Делойт Туш Томацу Лимитед».
14. http://www.pwc.ru/ru/hr-consulting/index.jhtml - консалтинг по управлению персоналом «PwC Россия» (« Pricewaterhouse Coopers»).
15. http://www.ey.com/Ru/ru/Services/Advisory - консультационные услуги от компании «Ernst &Young»

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения http://moodle.kubsu.ru
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций http://mschool.kubsu.ru/
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий http://mschool.kubsu.ru;
4. Электронный архив документов КубГУ http://docspace.kubsu.ru/
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" http://icdau.kubsu.ru/

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Текущий контроль самостоятельной работы студента осуществляется еженедельно в соответствие с программой занятий (проверка рефератов, контрольных заданий и т.п.); промежуточный контроль по итогам дисциплины осуществляется в форме экзамена.

Методические указания по подготовке реферата

В реферате должен быть титульный лист с указанием темы реферата, названия дисциплины, по которой подготовлен реферат, сведений о студенте и преподавателе, который должен реферат проверить. Если реферат состоит из нескольких разделов (не более 4), должен быть лист «Содержание».

Реферат, особенно в магистратуре, должен содержать элементы аналитического обзора, т.е. должны быть представлены разные точки зрения на проблему, позиции разных авторов, проведено их краткое сопоставление.

Рекомендуется использовать в первую очередь литературу из списка, рекомендованного преподавателем к данной дисциплине, и только как дополнение – другие источники. Список источников должен помимо учебников включать научные статьи, материалы из периодики. Предполагается самостоятельная проработка студентом статей и книг, а не пользование чужими готовыми рефератами, которые нередко содержат ошибки, устаревшую литературу и иные признаки низкого качества. Минимальное количество источников, подлежащих проработке, указывает преподаватель.

Должно быть видно, как в реферате использовались указанные источники. Для этого в тексте должны быть ссылки.

После текста работы помещают список использованных источников (библиографический список) по актуальному ГОСТ. Примеры есть на сайте КубГУ (Библиотека/ Информация для читателей/ Методические рекомендации). Источники размещают в алфавитном порядке, сначала на русском языке, затем - на иностранных языках, и нумеруют. Номера источников рекомендуется использовать для внутритекстовых ссылок. Ссылки даются в виде номера (номеров) источников в квадратных скобках. Например, [8] или [10; 14; 16]. Номер страницы требуется только в тех случаях, когда вами используется прямое цитирование с кавычками или есть необходимость указать конкретное место в оригинальном тексте. Номер страницы ставится рядом с номером источника, например, [12, с. 45].

Такая форма ссылок более предпочтительна, чем другие разрешенные формы, такие, например, как подстрочные библиографические ссылки или затекстовые библиографические ссылки.

Описание интернет-источника (электронного ресурса) не должно состоять из одного только адреса, нужно сначала указать автора (если есть), название статьи, название сайта.

При использовании на компьютере метода «копировать – вставить», надо следить, чтобы из чужих текстов в ваш текст не попали неправильные ссылки или элементы форматирования. Пример: в списке литературы в реферате указано всего 7 источников, а в тексте встречается ссылка на источник [86].

Бывает, что студент указывает в списке литературы шесть-семь источников, но в реферате фактически использует только один-два источника. Такая недобросовестность обычно хорошо видна преподавателю, или обнаруживается при проверке текста программой «Антиплагиат». Но даже если в реферате действительно использовались все указанные студентом книги и статьи, это трудно оценить, если в тексте мало ссылок. В тексте должны встречаться ссылки на все источники, указанные в списке литературы.

Текст должен быть тщательно отформатирован. Чаще всего используются следующие правила форматирования.

Текст работы следует печатать через полтора интервала, соблюдая следующие размеры полей: левое поле - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Цвет шрифта должен быть черным, размер шрифта 14-й или 12-й. Полужирный шрифт не применяется. Обязательны: абзацные отступы (сделанные из меню «формат/абзац», а не пробелами или клавишей «Tab»); выравнивание текста по краям, отсутствие лишних интервалов между абзацами. Правила оформления рисунков и таблиц есть в методических рекомендациях на любой выпускающей кафедре.

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, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Пакет программ Microsoft Office.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Пакет программ Microsoft Office.

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Пакет программ Microsoft Office.
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети	Пакет программ Microsoft Office

	«Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	