

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет экономический



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Т.А.Хагуров

«25» мая 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **Б1.О.04 «ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Форма обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины «Фундаментальные и прикладные исследования в системе управления персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03. «Стратегическое управление персоналом»

Программу составила:

Ванян М.Н. кандидат экономических наук, доцент

\_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины «Фундаментальные и прикладные исследования в системе управления персоналом» утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента протокол № 7 от 19.04. 2022 г.

Заведующий кафедрой Вукович Г.Г

\_\_\_\_\_

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 10 от 12.05.2022г.

Председатель УМК экономического факультета Дробышевская Л.Н.

\_\_\_\_\_

Рецензенты:

Прокопчук Г.В., начальник отдела труда и заработной платы ФЛ «Краснодарское бурение» ООО «Газпром бурение»

Егорова Л.И., доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

**1.1 Цель освоения дисциплины:** формирует у обучающихся готовность к проведению исследований в практике управления персоналом на основе системного подхода, способности разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, а также способность обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом.

**1.2 Задачи дисциплины:** определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; освоение общенаучных методов исследования и специальных методов исследований в системе управления персоналом и формирование готовности применять их в практике управления; формирование способности научно обосновывать управленческие решения в области использования и развития персонала и повышения их эффективности; формирование готовности на основе результатов исследований определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.О.04 «Фундаментальные и прикладные исследования в системе управления персоналом» относится к Блоку 1 базовой части образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Стратегическое управление персоналом организации». Дисциплина опирается на общекультурные компетенции, общие управленческие знания, умения и навыки обучающихся, полученные на предыдущем уровне образования, при освоении программы бакалавриата или специалитета, а также на компетенции, полученные при освоении дисциплин: «Стратегии проектно-процессного управления организацией», «Современные информационно-аналитические технологии в управлении персоналом», «Теория и практика межкультурной коммуникации в профессиональной сфере», а также для последующих дисциплин, для которых данная дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом: «Управление интеллектуальным капиталом», «Маркетинг на рынке труда», «Мотивация и стимулирование персонала», «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода», «Кадровый контроллинг и аудит системы управления персоналом», «Инвестиции в человеческий капитал» и является базой для получения первичных навыков профессиональной деятельности в ходе производственной практики, научно-исследовательской работы и преддипломной практики, которая проводится для подготовки ВКР в виде магистерской диссертации.

#### 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 следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
<p><b>ОПК-1</b>-Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	
<p><b>ИОПК -1.1</b>-Применяет знания на продвинутом уровне в области управления персоналом при решении практических и/или исследовательских задач</p> <p><b>ИОПК- 1.2</b>-Осуществляет выбор теоретической модели для решения практических и/или исследовательских задач и обосновывает свой выбор</p>	<p><b>Знать:</b> методологию и организацию исследования</p> <p><b>Знать:</b> существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> применять знания в области управления персоналом при решении практических и исследовательских задач</p> <p><b>Владеть:</b> основными общенаучными и специальными методами исследования</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения знаний в области управления персоналом при решении практических и исследовательских задач</p> <p><b>Знать:</b> методы формализованного представления систем управления персоналом</p> <p><b>Знать:</b> существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять выбор теоретической модели для решения практических и исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> обосновывать выбор теоретической модели для решения практических и исследовательских задач</p> <p><b>Владеть:</b> основными общенаучными и специальными методами исследования</p>

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	<b>Владеть:</b> навыками выбора теоретической модели для решения практических и исследовательских задач
<b>ОПК-3-</b> Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	
<b>ИОПК-3.1</b> Осуществляет разработку стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	<p><b>Знать:</b> цели, стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Знать:</b> организационную структуру, цели, задачи, функции организации</p> <p><b>Уметь:</b> определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации:</p> <p><b>Уметь:</b> создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции организации</p> <p><b>Владеть:</b> основными общенаучными и специальными методами исследования</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p>
<b>ИОПК-3.2-</b> Критически оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации	<p><b>Знать:</b> цели, стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Знать:</b> организационную структуру, цели, задачи, функции организации</p> <p><b>Уметь:</b> определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> <p><b>Уметь:</b> критически оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки стратегий, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками критически оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы(144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		2 семестр (часы)	семестр (часы)	-	2Курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>		<b>44,3</b>		-	<b>28,3</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>				-	
занятия лекционного типа		6			4
лабораторные занятия		-	-	-	-
практические занятия			-	-	
семинарские занятия		24	-	-	14
				-	
<b>Иная контактная работа:</b>		<b>14</b>		-	<b>10</b>
Курсовая работа					
Контроль самостоятельной работы (КСР)				-	
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3		-	0,3
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>		<b>73</b>		-	<b>107</b>
<i>Тесты (подготовка)</i>		15		-	30
<i>Реферат/эссе (подготовка)</i>		15		-	20
<i>Вопросы для обсуждения</i>		15			20
<i>Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации)</i>		28		-	37
<b>Контроль:</b>		<b>26,7-</b>			<b>8,7</b>
Подготовка к экзамену	-	26,7	--		8,7
<b>Общая трудоемкость</b>	час.	<b>144</b>		-	<b>144</b>
	в том числе контактная работа	<b>44,3</b>		--	<b>28,3</b>
	зач. ед	<b>4</b>			<b>4</b>

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые во втором семестре1 (курс)(очнаяформа обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Исследования и их роль в практической деятельности HR-менеджера	15	1	4	-	10
2.	Процессуально-методологическая схема исследования	15	1	4	-	10
3.	Методология и приемы научного исследования	15	1	4	-	10
4.	Исследование целеполагания, обоснование стратегии и разработка кадровой политики	13	1	2	-	10
5.	Исследование и проектирование структур и функций управления персоналом	13	1	2		10
6.	Социологические исследования в системе управления персоналом	14	-	4		10
7.	Планирование и организация процесса исследования в системе управления персоналом	18	1	4		13
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	103	6	24	-	73
	Курсовая работа	14				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Контроль	26,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 1 курсе(заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Исследования и их роль в практической деятельности HR-менеджера.	12	-	2	-	10
2.	Процессуально-методологическая схема исследования	22	-	2	-	20
3.	Методология и приемы научного исследования	23	1	2	-	20
4.	Исследование целеполагания, обоснование стратегии и разработка кадровой политики	23	1	2	-	20
5.	Исследование и проектирование структур и функций управления персоналом	23	1	2		20
6.	Социологические исследования в системе управления персоналом	13	1	2		10
7.	Планирование и организация процесса исследования в системе управления персоналом	9		2		7
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	125	4	14	-	107
	Курсовая работа	10				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Контроль	8,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				



## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Исследования и их роль в практической деятельности HR-менеджера	Понятие и виды исследований. Основные этапы исследования. Роли исследований в системе управления персоналом. Проблемная область исследований в системе управления персоналом. Система управления персоналом как объект исследования. Понятие, свойства и виды систем. Структура системы управления персоналом. Понятие внешней среды. Цель системы управления персоналом. Функционирование системы: входы, выходы, движение. Характеристика процессов системы управления персоналом. Критерии эффективности управления системой.	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты
2.	Процессуально-методологическая схема исследования	Проблемная область и проблема. «Проблемы-причины» и «проблемы-следствия». Формулирование проблемы методом «граф проблем». Определение объекта и предмета исследования. Цель и задачи исследования. Методы исследования. Способы и инструментарий исследования. Переход от методологической к организационной схеме исследования. Ресурсы исследования. Первичная и вторичная информация в исследовании. Фактологическое обеспечение исследования. Факт и информация. Фактология - отбор и анализ фактов. Система фактов в фактологии. Упорядочение фактов и оценка несомой ими информации. Виды фактов. Свойства фактов. Использование фактов в исследовании, факты и выводы. Оценка фактов. Особенности использования фактов в исследовании систем управления.	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты
3.	Методология и приемы научного исследования	Основные подходы к исследованию: механистический; метафизический; биологический; диалектический. Системный подход как общеметодологический принцип исследования систем управления. Эмпирический подход. Социотехнический подход. Подход на основе теории	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты

	<p>принятия решений и коммуникаций. Процессный подход. Ситуационный подход. Социологический подход. Моделирование как подход к исследованию: понятие и сущность моделирования, основные цели, принципы моделирования. Виды моделей: когнитивные, содержательные, концептуальные, формальные; материальные и идеальные. Этапы построения модели. Понятие методологии. Виды методологии. Приемы научного исследования: анализ и синтез; абстрагирование и идеализация; индукция, дедукция, аналогия. Гипотеза и ее роль в исследовании. Понятие гипотезы. Характерные черты гипотезы. Виды гипотез: описательная, объяснительная; общая; частная; единичная; рабочая; прогностическая и программная и др. Требования, предъявляемые к научным гипотезам. Принципы построения гипотез. Этапы формирования гипотезы. Концепция исследования: признаки, принципы построения, роль в организации и методологии исследования. Роль гипотезы в исследовании систем управления</p>	
4. Исследование целеполагания, обоснование стратегии и разработка кадровой политики	<p>Исследование внешней среды. Построение профиля внешней среды. Диагностические исследования на основе модели 7S. Оценка пути достижения цели. Исследование и проектирование целей организации в области управления персоналом. Выявление и систематизация подцелей. Последовательная декомпозиция целей. Использование модели «Стратегический диалог». Сценарное планирование. Проектирование кадровой политики на основе системного и процессного подходов. Исследование и выбор плана работы с персоналом и обоснование кадровой политики.</p>	<p>Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты</p>
5. Исследование и проектирование структур и функций управления персоналом	<p>Типы организационных структур и их оценка. Специфика исследования и проектирования организационных структур. Методы исследования организационных структур.. Формирование общей структурной схемы управления персоналом. Проектирование состава подразделений и обоснование связей между ними. Регламентация организационной структуры. Проверка</p>	<p>Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты</p>

		оптимальности организационной структуры. Исследование и проектирование функций управления. Понятие функции управления. Общие и специфические функции управления. Факторы определения состава функций. Порядок формирования состава функций управления персоналом.	
6.	Планирование и организация процесса исследования в системе управления персоналом	План исследования: необходимость, границы возможного и роль в организации исследования. Этапы планирования: консультативный, предварительного составления, корректировки по ограничениям, утверждения. Особенности планирования исследований. Разработка планов и программ исследования. Принципы организации исследования. Постановка задач и установление критериев эффективности. Реализация плана исследования системы управления. Бизнес- план исследования.	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Исследования и их роль в практической деятельности HR-менеджера	Понятие и виды исследований. Основные этапы исследования. Роли исследований в системе управления персоналом. Проблемная область исследований в системе управления персоналом. Система управления персоналом как объект исследования. Понятие, свойства и виды систем. Структура системы управления персоналом. Понятие внешней среды. Цель системы управления персоналом. Функционирование системы: входы, выходы, движение. Характеристика процессов системы управления персоналом. Критерии эффективности управления системой.	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты
2.	Процессуально-методологическая схема исследования	Проблемная область и проблема. «Проблемы-причины» и «проблемы-следствия». Формулирование проблемы методом «граф проблем». Определение объекта и предмета исследования. Цель и задачи исследования. Методы исследования. Способы и инструментарий исследования. Переход от методологической к организационной схеме исследования. Ресурсы	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты

		<p>исследования. Первичная и вторичная информация в исследовании. Фактологическое обеспечение исследования. Факт и информация. Фактология - отбор и анализ фактов. Система фактов в фактологии. Упорядочение фактов и оценка несомой ими информации. Виды фактов. Свойства фактов. Использование фактов в исследовании, факты и выводы. Оценка фактов. Особенности использования фактов в исследовании систем управления</p>	
3.	<p>Методология и приемы научного исследования</p>	<p>Основные подходы к исследованию: механистический; метафизический; биологический; диалектический. Системный подход как общеметодологический принцип исследования систем управления. Эмпирический подход. Социотехнический подход. Подход на основе теории принятия решений и коммуникаций. Процессный подход. Ситуационный подход. Социологический подход. Моделирование как подход к исследованию: понятие и сущность моделирования, основные цели, принципы моделирования. Виды моделей: когнитивные, содержательные, концептуальные, формальные; материальные и идеальные. Этапы построения модели. Понятие методологии. Виды методологии. Приемы научного исследования: анализ и синтез; абстрагирование и идеализация; индукция, дедукция, аналогия. Гипотеза и ее роль в исследовании. Понятие гипотезы. Характерные черты гипотезы. Виды гипотез: описательная, объяснительная; общая; частная; единичная; рабочая; прогностическая и программная и др. Требования, предъявляемые к научным гипотезам. Принципы построения гипотез. Этапы формирования гипотезы. Концепция исследования: признаки, принципы построения, роль в организации и методологии исследования. Роль гипотезы в исследовании систем управления.</p>	<p>Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты</p>
4.	<p>Исследование целеполагания, обоснование стратегии и разработка кадровой политики</p>	<p>Исследование внешней среды. Построение профиля внешней среды. Диагностические исследования на основе модели 7S. Оценка пути достижения цели. Исследование и проектирование целей организации в области управления персоналом. Выявление и систематизация подцелей. Последовательная декомпозиция целей. Использование модели «Стратегический диалог». Сценарное планирование. Проектирование кадровой политики на основе системного и процессного подходов. Исследование</p>	<p>Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты</p>

		и выбор плана работы с персоналом и обоснование кадровой политики..	
5.	Исследование и проектирование структур и функций управления персоналом	Типы организационных структур и их оценка. Специфика исследования и проектирования организационных структур. Методы исследования организационных структур. Формирование общей структурной схемы управления персоналом. Проектирование состава подразделений и обоснование связей между ними. Регламентация организационной структуры. Проверка оптимальности организационной структуры. Исследование и проектирование функций управления. Понятие функции управления. Общие и специфические функции управления. Факторы определения состава функций. Порядок формирования состава функций управления персоналом.	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты
6.	Социологические исследования в системе управления персоналом	Сущность понятий и терминов, употребляемых в процессе социологического исследования. Виды социологических исследований, используемых в изучении систем управления. Структура процесса социологического исследования. Процедуры и организация социологического исследования систем управления. Основные этапы социологического исследования систем управления. Программа социологического исследования системы управления персоналом. Методические аспекты социологических исследований персонала. Эффективность и оценка результатов социологических исследований.	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты
7.	Планирование и организация процесса исследования в системе управления персоналом	План исследования: необходимость, границы возможного и роль в организации исследования. Этапы планирования: консультативный, предварительного составления, корректировки по ограничениям, утверждения. Особенности планирования исследований. Разработка планов и программ исследования. Принципы организации исследования. Постановка задач и установление критериев эффективности. Реализация плана исследования системы управления. Бизнес- план исследования	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты

### 2.3.3 Примерная тематика курсовых работ

1. Активизация роли руководителя как условие совершенствования системы управления персоналом.
2. Внедрение компетентностного подхода как условие повышения эффективности функционирования внутреннего рынка труда.

3. Организация государственного управления в области оценки трудового потенциала (на примере страны, региона, отрасли, кластера, организации, предприятия).
4. Организация управления сферой оценки затрат на персонал и их окупаемости.
5. Организация управления компетенциями персонала пенсионного и предпенсионного возраста.
6. Организация управления развитием персонала в условиях пенсионной реформы.
7. Организация управленческого труда работников и системы их стимулирования.
8. Оценка кадровой политики и ее соответствия стратегии управления персоналом предприятия (организации).
9. Оценка нормативно-методического обеспечения управления персоналом.
10. Оценка правового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
11. Проблемы кадрового планирования в системе управления предприятием (организацией): оценка и пути решения.
12. Проблемы контроллинга и аудита персонала и пути их решения.
13. Проблемы трудовой адаптации персонала и способы их решения в условиях удаленной занятости.
14. Совершенствование кадрового, информационного и правового обеспечения системы управления персоналом.
15. Совершенствование системы маркетинга персонала в условиях пенсионной реформы.
16. Совершенствование системы формирования корпоративного духа и организационной культуры.
17. Совершенствование технического и информационного обеспечения системы управления персоналом.
18. Совершенствование управления в области найма, отбора и приема персонала.
19. Совершенствование управления персоналом как приоритетное направление структурной модернизации предприятия (организации).
20. Совершенствование управления кадровым резервом предприятия (организации).
21. Совершенствование управления трудом молодых специалистов на внутреннем рынке труда.
22. Теории трудовой мотивации и возможности их практического применения в цифровой экономике.
23. Управление мотивационными процессами как условие эффективной деятельности персонала.
24. Управление оценкой качества и эффективности работы персонала на этапе коронакризиса.
25. Управление подбором и расстановкой кадров: проблемы и пути совершенствования.
26. Управление оценкой и аттестацией удаленных сотрудников.
27. Управление процессами обучения персонала.
28. Управление процессами оценки кадрового потенциала предприятия (организации).
29. Управление процессами подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
30. Управление процессами стрессоустойчивости персонала.
31. Управление процессами формирования организационной культуры.

32. Управление ротацией кадров на основе цифровых технологий.
33. Управление системой контроля деятельности персонала.
34. Управление системой расстановки удаленных сотрудников.
35. Управление системой подготовки и переподготовки персонала на этапе удаленной занятости.
36. Управление системой профессионально-квалификационного развития персонала в условиях цифровизации.
37. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
38. Управление стимулированием труда удаленных сотрудников.
39. Управление процессом планирования карьеры в условиях удаленной занятости.
40. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.

#### 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	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
4	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>

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,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины 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 предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме: *рефератов, тестов, вопросов для обсуждения* **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.



## Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
	<b>ИОПК -1.1-</b> Применяет знания на продвинутом уровне в области управления персоналом при решении практических и/или исследовательских задач	<b>Знать:</b> методологию и организацию исследования <b>Знать:</b> существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом <b>Уметь:</b> критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом <b>Уметь:</b> применять знания в области управления персоналом при решении практических и исследовательских задач <b>Владеть:</b> основными общенаучными и специальными методами исследования <b>Владеть:</b> навыками применения знаний в области управления персоналом при решении практических и исследовательских задач	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты	<i>Вопросы на экзамен</i>
	<b>ИОПК- 1.2-</b> Осуществляет выбор теоретической модели для решения практических и/или исследовательских задач и обосновывает свой выбор	<b>Знать:</b> методы формализованного представления систем управления персоналом <b>Знать:</b> существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом <b>Уметь:</b> осуществлять выбор теоретической модели для решения практических и исследовательских задач <b>Уметь:</b> обосновывать выбор теоретической модели для решения практических и исследовательских задач <b>Владеть:</b> основными общенаучными и специальными методами исследования <b>Владеть:</b> навыками выбора теоретической модели для решения практических и исследовательских задач	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты	<i>Вопросы на экзамен</i>
	<b>ИОПК-3.1</b> Осуществляет разработку стратегий, политик и технологий управления персоналом	<b>Знать:</b> цели, стратегии, политик и технологий управления персоналом организации <b>Знать:</b> организационную структуру, цели, задачи, функции организации <b>Уметь:</b> определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации:	Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты	<i>Вопросы на экзамен</i>

	<p>лом организации в динамичной среде</p> <p><b>ИОПК-3.2-</b> Критически оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>	<p><b>Уметь:</b> создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции организации</p> <p><b>Владеть:</b> основными общенаучными и специальными методами исследования</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p> <p><b>Знать:</b> цели, стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Знать:</b> организационную структуру, цели, задачи, функции организации</p> <p><b>Уметь:</b> определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p> <p><b>Уметь:</b> критически оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки стратегий, политик и технологий управления персоналом организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками критически оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>	<p>Вопросы для обсуждения. Рефераты. Тесты</p>	<p><i>Вопросы на экзамен</i></p>
--	---	--	--	----------------------------------

**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**

**Темы рефератов**

- 1 Влияние высокоорганизованного труда менеджера на организацию труда подчиненных.
- 2 Стратегическое и текущее планирование персонала.
3. Разработка и реализация стратегии управления персоналом организации.
4. Выявление и оценка кадровых рисков с целью моделирования эффективных бизнес-процессов в области стратегического управления персоналом.
5. Организация финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации с целью оптимизации как отдельных бизнес-процессов, так и системы стратегического управления персоналом в целом.
6. Формирование программ для обеспечения развития кадрового потенциала организации в соответствии со стратегией ее развития.

7. Эффективное руководство подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом.
8. Создание системы управления персоналом предприятия.
9. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации.
10. Особенности управления персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
11. Этапы построения кадровой политики.
12. Концепции развития управления персоналом в условиях рыночной системы.
13. Организационное проектирование системы управления персоналом.
14. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
15. Реализация стратегии управления персоналом.
16. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
17. Инновации в управлении персоналом.
18. Управление нововведениями в кадровой работе.
19. Зависимость менеджмента изменений от организационной культуры.
20. Школы стратегии управления персоналом.

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.
2. Развитие концепции стратегического управления персоналом
3. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста.
4. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.
5. Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие».
6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону.
7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход».
8. Содержание административных методов управления персоналом
9. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.
10. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие.
11. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности.
12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.
13. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.
14. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.

- 15 Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.
16. Управление компетенциями персонала и их развитие.
17. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
- 18 Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.
19. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.
20. Основные элементы развития персонала и их содержание.

### **Примерный перечень тестов**

1 Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации – это:

---

\_\_\_\_\_ . Допишите предложение.

2 Причинами повышения значения кадровой политики с точки зрения интересов предприятия

- a) рост требований к качеству выполняемой персоналом работы;
- b) сокращение рынка узкоспециализированной рабочей силы;
- c) непрерывный рост расходов на содержание персонала предприятия;
- d) рост оказываемого персоналом социального давления на руководство.
- e) все выше перечисленное.

3 Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиям

действующего законодательства и состоянием рынка труда – это:

- a) цель кадровой политики;
- b) задача кадровой политики;
- c) назначение кадровой политики.

4. Принцип кадровой политики, в соответствии с которым необходимо искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам

организации:

- a) соответствия;
- b) одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей;
- c) индивидуальности;

- d) регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей;
- e) равномерного сочетания стимулов и санкций.

5. В чем заключается смысл принципа профессиональной компетенции?

Ответ: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. В практике передовых предприятий существуют следующие принципы кадровой политики:

- a) демократизм управления и готовность к сотрудничеству, предполагающие соблюдение ряда условий;
- b) знание отдельных людей и их потребностей, учет интересов индивида и социальной группы;
- c) справедливость, соблюдение равенства и последовательность;
- d) a, b;
- e) все выше перечисленные.

7. Деятельность, направленная на определение и покрытие потребности в персонале – это:

- a) подбор кадров;
- b) кадровое планирование;
- c) маркетинг персонала;
- d) a, b.

8. Основные характеристики кадровой политики заключаются в следующем:

- a) связь со стратегией развития организации;
- b) ориентация на долгосрочное планирование;
- c) значимость роли персонала;
- d) философия фирмы в отношении работников;
- e) система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом
- f) все выше перечисленное.

9. Какие факторы оказывают влияние на кадровую политику предприятия?

- a) ситуация на рынке;
- b) цель предприятия;
- c) стиль управления;
- d) условия труда;
- e) качественные характеристики коллектива;
- f) a, c, d;
- g) все выше перечисленные.

10. Дополните нижеприведенный список основных типов кадровой политики предприятия:

- a) пассивная;
- b) реактивная;
- c) превентивная;
- d) активная;
- e) \_\_\_\_\_;
- f) \_\_\_\_\_.

11. Кадровая политика, которая характеризуется наличием у руководства вопросов организации, обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:

- a) пассивная;
- b) реактивная;
- c) превентивная;
- d) активная.

12. Выделяют следующие виды активной кадровой политики:

- a) открытая и закрытая;
- b) рациональная и авантюристическая;
- c) механистическая и индивидуалистская.

13. Какая из характеристик присуща открытой кадровой политике?

- a) возможность быстрого включения персонала в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками;
- b) эффективная адаптация персонала за счет института наставников, высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы;
- c) необходимость специально инициировать процесс разработки инновации, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия.

14. Кадровая политика, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.

Ответ: \_\_\_\_\_

15. Рациональная кадровая политика предполагает:

- a) возможность реализации внутри организации мобильной стратегии управления персоналом с учетом осуществления нескольких проектов или направлений деятельности.
- b) гибкие формы включения специалистов для решения тех задач, характерных для определенной стадии реализации проекта, которые именно эти специалисты могут решать максимально эффективно.
- c) a, b.

16. Главной целью системы ротации кадров в организации является:

- a) оптимальная расстановка кадров различного уровня во всей организации для продуктивного развития бизнеса;
- b) снижение полномочий отдельных сотрудников;
- c) уменьшение прав работников организации.

17. Разрабатывают кадровую политику:

- a) высшее руководство предприятия;
- b) совет акционеров;
- c) администрация;
- d) кадровая служба;
- e) все варианты верны.

18. Принципами формирования кадровой политики предприятия являются:

- a) научность;
- b) комплексность;
- c) системность;
- d) эффективность;
- e) \_\_\_\_\_ . Допишите пятый принцип.

19. Факторами внешней среды, влияющими на разработку кадровой политики предприятия, являются:

- a) условия труда;
- b) нормативные ограничения;
- c) стиль руководства;
- d) ситуация на рынке труда;
- e) все выше перечисленное.

20. Этап проектирования кадровой политики предприятия, цель которого заключается в согласовании принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

- a) нормирование;
- b) программирование;
- c) мониторинг.

## Экзаменационные материалы для промежуточной аттестации

### Примерный перечень вопросов на экзамен

1. Понятие и виды исследований.
2. Основные этапы исследования.
3. Роли исследований в системе управления персоналом.
4. Проблемная область исследований в системе управления персоналом..
5. Система управления персоналом как объект исследования.
6. Понятие, свойства и виды систем.
7. Структура системы управления персоналом.
8. Функционирование системы: входы, выходы, движение.
9. Характеристика процессов системы управления персоналом. Критерии эффективности управления системой.
10. Функционирование системы: входы, выходы, движение.
11. Характеристика процессов системы управления персоналом. Критерии эффективности управления системой.
12. Определение объекта и предмета исследования.
13. Цель и задачи исследования.
14. Методы исследования.
15. Способы и инструментарий исследования.
16. Переход от методологической к организационной схеме исследования.
17. . Ресурсы исследования. Первичная и вторичная информация в исследовании. Фактологическое обеспечение исследования.
18. Фактология - отбор и анализ фактов.
19. Система фактов в фактологии.
20. Упорядочение фактов и оценка несомой ими информации.
21. Использование фактов в исследовании, факты и выводы.
22. Оценка фактов. Особенности использования фактов в исследовании систем управления.
23. Структура системы управления персоналом.
24. Функционирование системы: входы, выходы, движение.
25. Характеристика процессов системы управления персоналом. Критерии эффективности управления системой.
26. Определение объекта и предмета исследования.
27. Цель и задачи исследования. Методы исследования.
28. Способы и инструментарий исследования.
29. Фактология - отбор и анализ фактов.
30. Система фактов в фактологии.



31. Упорядочение фактов и оценка несомой ими информации.
32. Использование фактов в исследовании, факты и выводы.
33. Оценка фактов. Особенности использования фактов в исследовании систем управления.
34. Основные подходы к исследованию: механистический; метафизический; биологический; диалектический.
35. Системный подход как общеметодологический принцип исследования систем управления.
36. Социологический подход.
37. Моделирование как подход к исследованию: понятие и сущность моделирования, основные цели, принципы моделирования.
38. Виды моделей: когнитивные, содержательные, концептуальные, формальные; материальные и идеальные.
39. Этапы построения модели.
40. Понятие методологии. Виды методологии.
41. Приемы научного исследования: анализ и синтез; абстрагирование и идеализация; индукция, дедукция, аналогия.
42. Гипотеза и ее роль в исследовании.
43. Требования, предъявляемые к научным гипотезам.
44. Принципы построения гипотез.
45. Этапы формирования гипотезы.
46. Концепция исследования: признаки, принципы построения, роль в организации и методологии исследования.
47. Роль гипотезы в исследовании систем управления
48. Исследование и проектирование целей организации в области управления персоналом.
49. Выявление и систематизация подцелей. Последовательная декомпозиция целей.
50. Использование модели «Стратегический диалог».
51. Сценарное планирование.
52. Проектирование кадровой политики на основе системного и процессного подходов.
53. Исследование и выбор плана работы с персоналом и обоснование кадровой политики..
54. Типы организационных структур и их оценка.
55. Специфика исследования и проектирования организационных структур. Методы исследования организационных структур.
56. Формирование общей структурной схемы управления персоналом. Проектирование состава подразделений и обоснование связей между ними. Регламентация организационной структуры.
57. Проверка оптимальности организационной структуры.
58. Исследование и проектирование функций управления.
59. Понятие функции управления.
60. Общие и специфические функции управления.

61. Факторы определения состава функций.
62. Порядок формирования состава функций управления персоналом.
63. Методические аспекты социологических исследований персонала. Эффективность и оценка результатов социологических исследований.
64. План исследования: необходимость, границы возможного и роль в организации исследования.
65. Этапы планирования: консультативный, предварительного составления, корректировки по ограничениям, утверждения.
66. Особенности планирования исследований.
67. Разработка планов и программ исследования.
68. Принципы организации исследования.
69. Постановка задач и установление критериев эффективности.
70. Реализация плана исследования системы управления.

### **Критерии оценивания результатов обучения**

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценивания по экзамену</i>
<i>Высокий уровень «5» (отлично)</i>	<i>оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.</i>
<i>Средний уровень «4» (хорошо)</i>	<i>оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.</i>
<i>Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)</i>	<i>оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.</i>
<i>Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)</i>	<i>оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.</i>

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**

### **Учебная литература**

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 695 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570> (дата обращения: 28.04.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный.

2. Исследование интеграционных процессов в системе управления предприятием на основе концепции контроллинга: монография / Г.И. Москвитин. - Москва: Русайнс, 2017. - 152 с. (ЭБС «Book.ru»)

3. Системы качества управления персоналом: учебное пособие / Н.С. Николаев. - Москва: Русайнс, 2020. - 260 с. (ЭБС «Book.ru»)

Дополнительная литература:

1. Влияние предпринимательской компоненты на управление персоналом: монография / С. Шимшилов. — Москва: Палеотип, 2020. - 188 с. (ЭБС «Book.ru»)

2. Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление и защита: учебное пособие / М.А. Беляева под ред. и др. - Москва: КноРус, 2018. — 262 с. - Для магистрантов. (ЭБС «Book.ru»)

### **5.2. Периодическая литература**

1. Экономический журнал Высшей школы экономики
2. Экономическое развитие России
3. Социальная политика и социальное партнерство
4. Экономика и управление

5. Экономика: теория и практика
6. Потапенко А.А. Предпринимательское право. Краткий курс.  
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252168>.

### **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](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### **Профессиональные базы данных:**

1. Научная электронная библиотека (НЭБ)<http://www.elibrary.ru/>
2. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
3. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина<https://www.prlib.ru/>
4. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
5. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### **Информационные справочные системы:**

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

#### **Ресурсы свободного доступа:**

1. КиберЛенинка(<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
<https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование"<http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"<http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов<http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов  
(<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском"<https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык"<http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей<http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии<http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба"<http://www.ucheba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы[http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety)

## **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 (модуля)**

Методические указания по выполнению самостоятельной работы 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 2017г <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>

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 (модулю)**

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, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

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
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)</p>	<p>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)</p>	<p>Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)</p>	<p>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)</p>	<p>Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus</p>