

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования –
первый проректор

Хагуров Т.А.

« 31 » мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.16 Стратегия управления персоналом и кадровая безопасность

Специальность	<u>38.05.01 Экономическая безопасность</u>
Специализация	<u>Учет и контроль в системе экономической безопасности</u>
Форма обучения	<u>Очная</u>
Квалификация (степень) выпускника	<u>Экономист</u>

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины **Стратегия управления персоналом и кадровая безопасность** составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность

Программу составил(и):

Коваленко А.В., доцент, канд. экон. наук, доцент



Рабочая программа дисциплины **Стратегия управления персоналом и кадровая безопасность** утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента протокол № 6 «29» февраля 2024г.

Заведующий кафедрой



Вукович Г.Г

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета протокол № 9 «14» мая 2024г.

Председатель УМК факультета



Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

Прокуратов Д.П., директор ООО «Бизнес процессы»,
кандидат экономических наук

Кизим А.А., доктор экономических наук, профессор
кафедры мировой экономики и менеджмента
Кубанского государственного университета

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование у будущих специалистов комплекса универсальных, профессиональных компетенций в области управления, организационного планирования, проектирования, регламентирования, командного менеджмента, управления персоналом и организации труда, в области кадровой безопасности: понятия, процесса, технологии, особенностей исследования, анализа, управления и предотвращения кадровых угроз и практических умений в области анализа системы, стратегии кадровой безопасности, исследования угроз кадровой безопасности и формирования стратегических направлений управленческих воздействий на макро- и микроуровне, сформировать у студентов систему теоретических и практических знаний в сфере организационного планирования, проектирования, командного менеджмента, управления персоналом, кадровой безопасности организаций.

1.2 Задачи дисциплины

Изучение основ управления персоналом и кадровой безопасностью в общей системе менеджмента, планирования персонала и работ, организации и координации деятельности служб, регламентирования деятельности, проектирования систем управления персоналом и системы кадровой безопасности, контроля выполнения плана со стороны персонала; основные теории и концепции взаимодействия, структуру персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом организаций; процессы в сфере управления персоналом и кадровой безопасности; изучение методов оценки эффективности труда работников, повышения квалификации. Изучение принципов разработки должностных инструкций, планирования и контроля процессов, связанных с подготовкой и повышением квалификации кадров изучить основы командного менеджмента, командообразования, распределения ролей и ответственности, командной стратегии, основы и виды деловых коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, методы, управление и контроль коммуникаций в организациях. Изучить виды кадровых угроз, правовые и информационные основы кадровой безопасности; изучить способы анализа кадровых угроз в целях аудита и обеспечения кадровой безопасности в процессе работы и при увольнении работников; освоить вопросы мониторинга кадровой безопасности.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стратегия управления персоналом и кадровая безопасность» относится к формируемой участниками образовательных отношений части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 4 курсе по очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет. Изучение дисциплины базируется на дисциплинах Менеджмент, Информационная безопасность учетно-контрольных систем. Представленная дисциплина является основой дальнейшего изучения таких дисциплин как Enterprise Resource Planning - системы управления деятельностью предприятия и ряда других.

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
ПК-1 Способен составлять и представлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения	
ИПК-1.14 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом
	Умеет: оценивать эффективность труда работников бухгалтерской службы Умеет: планировать мероприятия по повышению квалификации работников, разрабатывать предложения по формированию кадрового резерва бухгалтерской службы Умеет: вносить корректировки в деятельность бухгалтерской службы в соответствии с изменениями во внутренней и внешней среде экономического субъекта и его обособленных подразделений
	Трудовое действие: планирует мероприятия по повышению квалификации работников Трудовое действие: организует систему кадровой безопасности
ПК-2 Способен составлять и представлять консолидированную отчетность с целью ее анализа и принятия управленческих решений	
ИПК-2.7 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом
	Умеет: разрабатывать должностные инструкции Умеет: оценивать эффективность деятельности работников
	Трудовое действие: разрабатывает и/или утверждает должностные инструкции налоговых консультантов Трудовое действие: разрабатывает критерии оценки эффективности деятельности налоговых консультантов
ПК-3 Способен организовывать оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности	
ИПК-3.9 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом
	Умеет: определять критерии оценки результатов деятельности по оказанию услуг и эффективности труда работников Умеет: определять критерии оценки результатов деятельности по оказанию услуг и эффективности труда работников Умеет: планировать и контролировать процессы, связанные с подготовкой и повышением квалификации кадров
	Трудовое действие: организует обучение и повышение квалификации кадров Трудовое действие: организует обучение и повышение квалификации персонала в области оказания консультационных услуг
ПК-5 Способен осуществлять управление процессами и контроль качества налогового консультирования в организации (подразделении)	
ИПК-5.5 Использует знания в области	Знает: основы организации, планирования,

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом
	Умеет: оценивать эффективность труда работников бухгалтерской службы основного общества (субъекта консолидированной отчетности)
	Трудовое действие: разрабатывает критерии оценки эффективности деятельности налоговых консультантов

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		8 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	4 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):		34	-	-	8
занятия лекционного типа		18	-	-	4
лабораторные занятия		-	-	-	-
практические занятия		16	-	-	4
семинарские занятия		-	-	-	-
Иная контактная работа:			-	-	
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	-	-	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		33,8	-	-	60,0
Выполнение индивидуальных заданий (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		10	-	-	20
Реферат (доклад-презентация) (подготовка)		10	-	-	20
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным занятиям, тестированию по разделам дисциплины.)		13,8	-	-	20
Контроль:			-		3,8
Подготовка к экзамену		-	-	-	
Общая трудоёмкость	час.	72		-	72
	в том числе контактная работа	38,2		-	8,2
	зач. ед	2		-	2

трудоемкость	в том числе контактная работа	38,2	38,2	-	-	-
	зач. ед	2	2	-	-	-

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (1 курсе)(очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны.	14	4	4	-	6
2.	Концепции и принципы управления персоналом	12	4	2	-	6
3.	Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала	9,8	2	2	-	5,8
4.	Мотивация труда и стимулирование персонала	8	2	2	-	4
5.	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места	8	2	2	-	4
6.	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях	8	2	2	-	4
7.	Основы командного менеджмента, командообразования	8	2	2	-	4
	ИТОГО по разделам дисциплины	67,8	18	16	-	33,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	-	4	-	-
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	0,2	-	-
	Подготовка к текущему контролю		-		-	-
	Общая трудоемкость по дисциплине	72	18	20,2	-	33,8

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны.	Цель и задачи курса. Сущность кадровой безопасности и политике страны и ее стратегические цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью страны. Индикаторы макроуровневой кадровой безопасности. Система и стратегия кадровой безопасности страны: методы исследования, структура аналитических материалов по результатам исследования. Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз	Л,Д
2.	Концепции и принципы управления персоналом	Концепции развития науки управления персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами,	Л,Д

		гуманизация труда. Понятие о механизме управления организацией. Сущность управления персоналом. Роль и значение процессов управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Объекты и функции управления персоналом. Понятие кадровой политика, основные положения. Отличие политики и стратегии УП. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.	
3.	Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала	Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Философия селекции и соответствия. Современные концепции и принципы отбора персонала. Валидность методов отбора. Оценка эффективности различных методов отбора персонала. Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Зондирующее анкетирование. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личного и рабочего портретов. Анализ рабочих помех. Собеседование: анализ выразительности поведения. Оценка рабочего и социального поведения. Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в организациях. Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность. Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Диагностический подход к программам тренинга. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка экономического эффекта. Управление талантами и знаниями. Коучинг как метод самообучения и обучения. Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллект. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах. Безопасные источники набора персонала. Анализ документов при приеме на работу, выявление групп риска с помощью тестирования. Введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала и стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для повышения кадровой безопасности.	Л,Д
4.	Мотивация труда и стимулирование персонала	Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Приоритеты потребностей в развитых зарубежных странах. Структура системы стимулирования. Денежные и не денежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Индивидуализация оплаты труда. Оплаты в форме «участие в доходах». Системы премирования. Гибкие системы участия. Системы коллективного премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда. Формы	Л,Д

		стимулирования инновационной деятельности персонала. Американская образования фондов стимулирования. Особенности оплаты труда работников подразделений и предприятий. Оплата в зависимости от размеров прибыли. Системы кадровой безопасности в бизнес структурах, основные функции. Внешние и внутренние угрозы. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Типы зависимостей. Основные группы риска. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества. Виды проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кратов». Трудоустройство уволенных.	
5.	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация и виды условий труда персонала: микроклимат, санитарно-гигиенические, психофизиологические, социально-психологические, эстетические.	Л,Д
6.	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях	Теории управления конфликтами, методы разрешения конфликтов: организационные, психологические. Межфункциональные конфликты. Функции персонала по развитию организации: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические. Применение полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника Методы и технологии консультативной работы по формированию лояльности персонала в организациях. Программы лояльности.	Л,Д
7.	Основы командного менеджмента, командообразования	Понятие команды, численность и состав команды. Отбор в команду. Технология песочных часов. Жизненный цикл команды. Основы управления командой: планирование, организация, мотивация, контроль. Распределение ролей и обязанностей в командах. Понятие и виды деловых коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, управление коммуникациями в организациях.	Л,Д

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
---	-----------------------------	------------------------	-------------------------

1.	Понятие, концепции, система и индикаторы кадровой безопасности страны.	Цель и задачи курса. Сущность кадровой безопасности и политике страны и ее стратегические цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью страны. Индикаторы макроуровневой кадровой безопасности. Система и стратегия кадровой безопасности страны: методы исследования, структура аналитических материалов по результатам исследования. Сущность кадровой безопасности предприятия и ее цели. Современные подходы, принципы, методы управления кадровой безопасностью предприятия. Виды кадровых угроз на микроуровне, методы их исследования и стратегии снижения. Формирование аналитических материалов по результатам анализа кадровых угроз	<i>O,P</i>
2.	Концепции и принципы управления персоналом	Концепции развития науки управления персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Понятие о механизме управления организацией. Сущность управления персоналом. Роль и значение процессов управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Объекты и функции управления персоналом. Понятие кадровой политика, основные положения. Отличие политики и стратегии УП. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.	<i>O,P,PP</i>
3.	Маркетинг персонала организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала	Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Философия селекции и соответствия. Современные концепции и принципы отбора персонала. Валидность методов отбора. Оценка эффективности различных методов отбора персонала. Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Зондирующее анкетирование. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личностного и рабочего портретов. Анализ рабочих помех. Собеседование: анализ выразительности поведения. Оценка рабочего и социального поведения. Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в организациях. Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность. Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Диагностический подход к программам тренинга. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка экономического эффекта. Управление талантами и знаниями. Коучинг как метод самообучения и обучения. Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллекта. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах. Безопасные источники набора персонала. Анализ документов при приеме на работу, выявление групп риска с помощью тестирования. Введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала и стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников,	<i>O,T</i>

		формирование стабильного кадрового состава для повышения кадровой безопасности.	
4.	Мотивация труда и стимулирование персонала	<p>Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Приоритеты потребностей в развитых зарубежных странах . Структура системы стимулирования. Денежные и не денежные формы стимулирования труда . Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации , стажа , по результатам деятельности, должностные оклады . Индивидуализация оплаты труда. Оплаты в форме «участие в доходах». Системы премирования. Гибкие системы участия. Системы коллективного премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда . Формы стимулирования инновационной деятельности персонала. Американская образования фондов стимулирования. Особенности оплаты труда работников подразделений и предприятий. Оплата в зависимости от размеров прибыли . Системы кадровой безопасности в бизнес структурах, основные функции. Внешние и внутренние угрозы. Уязвимые места бизнеса и кадровые риски. Типы зависимостей. Основные группы риска. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества. Виды проверок персонала в процессе работы. Контроль в рабочем режиме. Выявление внутренних «воров» и «кротов». Трудоустройство уволенных.</p>	О
5.	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места	<p>Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация и виды условий труда персонала: микроклимат, санитарно-гигиенические, психофизиологические, социально-психологические, эстетические.</p>	О
6.	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в организациях	<p>Теории управления конфликтами, методы разрешения конфликтов: организационные, психологические. Межфункциональные конфликты. Функции персонала по развитию организации: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические. Применение полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации. Мониторинг кадровой безопасности предприятия: методы и аналитические материалы по результатам. Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника Методы и технологии консультативной работы по формированию</p>	О

		лояльности персонала в организациях. Программы лояльности.	
7.	Основы командного менеджмента, командообразования	Понятие команды, численность и состав команды. Отбор в команду. Технология песочных часов. Жизненный цикл команды. Основы управления командой: планирование, организация, мотивация, контроль. Распределение ролей и обязанностей в командах. Понятие и виды деловых коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, управление коммуникациями в организациях.	О

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), реферата(доклада)-презентации (РП), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т), опрос (О), лекция (Л), составление тезисов по первоисточнику (Т), дискуссия (Д), разработка индивидуальных заданий (проектов) (ИЗ) и т.д.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	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: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
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: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
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: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Выполнение расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Написание и оформление выпускной квалификационной (бакалаврской) работы	Методические указания по написанию и оформлению выпускной квалификационной работы бакалавра. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
6	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: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, 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.

8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «**Основы социологии**».

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

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
1	ИПК-1.14 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62

2	ИПК-1.14 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Умеет: оценивать эффективность труда работников бухгалтерской службы Умеет: планировать мероприятия по повышению квалификации работников, разрабатывать предложения по формированию кадрового резерва бухгалтерской службы Умеет: вносить корректировки в деятельность бухгалтерской службы в соответствии с изменениями во внутренней и внешней среде экономического субъекта и его обособленных подразделений	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
3	ИПК-1.14 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Трудовое действие: планирует мероприятия по повышению квалификации работников Трудовое действие: организует систему кадровой безопасности	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
4	ИПК-5.5 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
5	ИПК-5.5 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Умеет: разрабатывать должностные инструкции Умеет: оценивать эффективность деятельности работников	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
6	ИПК-5.5 Использует знания в области управления персоналом и организует систему кадровой безопасности в организации	Трудовое действие: разрабатывает и/или утверждает должностные инструкции налоговых консультантов Трудовое действие: разрабатывает критерии оценки эффективности деятельности налоговых консультантов	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62

7	ИПК-3.8 Использует знания в области управления персоналом и организывает систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
8	ИПК-3.8 Использует знания в области управления персоналом и организывает систему кадровой безопасности в организации	Умеет: определять критерии оценки результатов деятельности по оказанию услуг и эффективности труда работников Умеет: определять критерии оценки результатов деятельности по оказанию услуг и эффективности труда работников Умеет: планировать и контролировать процессы, связанные с подготовкой и повышением квалификации кадров	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
9	ИПК-3.8 Использует знания в области управления персоналом и организывает систему кадровой безопасности в организации	Трудовое действие: организует обучение и повышение квалификации кадров Трудовое действие: организует обучение и повышение квалификации персонала в области оказания консультационных услуг	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
10	ИПК-2.6 Использует знания в области управления персоналом и организывает систему кадровой безопасности в организации	Знает: основы организации, планирования, проектирования, координирования, контроля и регламентирования деятельности персонала Знает: принципы, методы и технологии управления персоналом	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
11	ИПК-2.6 Использует знания в области управления персоналом и организывает систему кадровой безопасности в организации	Умеет: оценивать эффективность труда работников бухгалтерской службы основного общества (субъекта консолидированной отчетности)	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62

12	ИПК-2.6 Использует знания в области управления персоналом и организывает систему кадровой безопасности в организации	Трудовое действие: разрабатывает критерии оценки эффективности деятельности налоговых консультантов	Вопросы для устного опроса по теме. Темы для дискуссий на лекционных занятиях. Реферат (доклад-презентация)	Вопрос на зачете 1-62
----	--	---	---	-----------------------

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
Примерный перечень вопросов и заданий

Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме1

1. Какие, по вашему мнению, существуют кадровые угрозы для РФ?
2. Какие институты государства занимаются вопросами кадровой безопасности в РФ?
3. Какие методы и инструменты используются государством для управления кадровой безопасностью и снижения кадровых угроз?

Контрольные вопросы по теме1

1. Дайте определение кадровой безопасности страны
2. Назовите уровни и цели обеспечения кадровой безопасности РФ
3. Назовите основные угрозы кадровой безопасности РФ в настоящее время
4. Назовите основные институты кадровой безопасности страны
5. Назовите основные методы и инструменты управления кадровой безопасностью на уровне страны и регионов
6. Назовите основные индикаторы кадровой безопасности страны

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме2

1. Какие вы знаете подсистему управления персоналом организации, выполнение каких функций они обеспечивают?
2. Какие вы знаете категории персонала?

Критерии оценки:

«неудовлетворительно» - обучающийся затрудняется ответить на дискуссионные вопросы;

«удовлетворительно» - обучающийся имеет фрагментарные представления по дискуссионным вопросам;

«хорошо» - обучающийся демонстрирует знания по заявленному вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

Контрольные вопросы по теме2

1. Раскройте понятие кадровая политика и ее основные положения.
2. Определите отличие политики и стратегии УЧР.
3. Раскройте основные подходы к формированию стратегии УЧР.
4. Раскройте основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.

Индивидуальные задания в рамках занятий семинарского типа

1. Стратегия УП для организации.
2. Резюме, CV, графологическая экспертиза почерка при отборе персонала.
3. Личный план обучения.
4. Жизненно-карьерный план.

5. Построение мотивационного профиля
6. Схема организации и оптимизации рабочего места.
7. Анализ и направления совершенствования оргкультуры.
8. Построение структуры отдела, положения об отделе, должностных инструкций, положения об отделе, регламента.
9. Анализ направлений стратегии кадровой безопасности РФ.
10. Схема системы кадровой безопасности РФ
11. Анализ кадровых угроз и групп риска предприятия и разработка мероприятий по их снижению, программы лояльности персонала.
12. Составление расписок по соблюдению информационной и коммерческой тайны при приеме на работу

Примеры некоторых индивидуальных заданий

Задание 1. Анализ направлений стратегии кадровой безопасности РФ.

1. Выделить из Стратегии национальной безопасности РФ и Стратегии экономической безопасности РФ основные направления, касающиеся кадровой безопасности РФ (не менее 10)

1. Нарисовать схему основных направлений развития кадров РФ с точки зрения национальных интересов безопасности

Задание 2. Схема системы кадровой безопасности РФ

Нарисовать схему – ваше видение системы кадровой безопасности РФ.

Система подразумевает систему институтов, инфраструктуру, связи и методы воздействия

Задание по графологической экспертизе почерка при отборе персонала

1. Сделайте общую характеристику почерка претендента на вакантную должность и опишите его портрет по приведенным характеристикам.

Общая характеристика почерка

Геометрический рисунок письма.

Линии строк – если вверх, то оптимист, если вниз, то пессимист.

Сокращение полей – скупость

Сильный нажим – воля, энергия

Крупное письмо – склонность к размаху, иногда к непрактичности, одновременно это может быть показателем самонадеянности, непринужденности в общении, энергичности и честолюбия.

Сжатый почерк – бережливость и осмотрительность Беглый размашистый почерк – это активность, предприимчивость, общительность, способность легко ориентироваться в незнакомой обстановке.

Неровное письмо говорит о повышенной возбудимости. Разборчивый, ясный почерк – человек аккуратный, но без лишней старательности Если почерк слитный – хорошая стрессоустойчивость.

Сильный нажим – склонность к проявлению силы. Нежелание переносить слова – осторожность, доходящая до трусливости. Если строчки в разные стороны направлены (вверх, вниз) – натура впечатлительная Буквы ровные – уравновешенность, постоянство взглядов и привязанностей и уважение к окружающим.

Мелкие буквы – сдержанность и расчетливость Большие буквы – стремление выделиться Четкие законченные буквы – деловитость. Если буквы расположены отдельно – слабая воля.

2. Протестируйте почерк принимаемого на работу

1) Размер букв – 2 мм – 3 балла Маленькие – 7 баллов Средние – 17 баллов Выше 7 мм – 20 баллов

2) наклон букв Влево– 2 балла Легкий наклон влево– 5 баллов Легкий наклон вправо– 6 баллов Прямое написание– 10 баллов Резкий наклон вправо– 14 баллов

3) форма букв

Округлые– 9 баллов Бесформенные– 10 баллов Угловатые– 19 баллов 4) направление строчек Ползут вверх– 16 баллов Прямо– 12 баллов Вниз– 1 балл

5) легкость, размашистость, интенсивность, сила нажима

Легкий– 8 баллов Средний– 15 баллов Очень сильный размашистый– 21 балл

6) характер написания слов Склонность слитного написания– 11 баллов Отделение букв друг от друга– 18 баллов Смешанный стиль– 15 баллов

7) общая оценка почерка

Почерк старательный, буквы выведены аккуратно– 13 баллов Неровный, нечеткий– 9 баллов Буквы кое-как, небрежно, неразборчиво– 4 балла Подсчитайте количество баллов

Результаты

38-51 балл У людей со слабым здоровьем, за 80 лет, ненормальной психикой

52-53 Люди несмелые, робкие, пассивные и флегматичные, романтики или «философы» по складу ума

64-75 Этот почерк людей нерешительных, хотя и с мягкими тонкими манерами, но нелишенных чувства собственного достоинства, немного наивных

76-87 Люди отличаются прямодушием, откровенностью, общительностью, впечатлительностью, хорошие семьянины. Бойцовский характер иногда толкает их на самопожертвование ради высоких идеалов

88-98 Честные, добропорядочные с сильно устойчивой психикой, отважны, инициативны, решительны, смекалисты, с чувством юмора

99-109 Индивидуалисты, вспыльчивы, острый, быстрый ум, независимы в суждениях и поступках, обидчивы, тяжелы в общении, так как резки и сварливы. Среди них– много одаренных людей.

110-121 Это люди без чувства ответственности, недисциплинированные, грубые.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если почерк претендента полностью проанализирован по всем критериям, описан портрет претендента на вакансию или при наличии недочетов не более 30% задания; оценка «не зачтено» выставляется студенту, если почерк претендента не проанализирован;

Задание: Формирование Стратегии Управления персоналом организации

Алгоритм выполнения задания

Провести SWOT-анализ системы управления персоналом предприятия– выявить сильные и слабые стороны организации в области УПЛ, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать и записать в письменной виде результаты в виде таблицы

Реферат (доклад-презентация)

Тематика рефератов

Оценка эффективности различных методов отбора персонала.

Метод отбора персонала по анализу заявительных документов.

Основные способы анализа .

Зондирующее анкетирование .

Вспомогательные средства для выработки решения о найме .

Графологическая экспертиза: анализ личностного и рабочего портретов.

Анализ рабочих помех.

Собеседование : анализ выразительности поведения.

Оценка рабочего и социального поведения .

Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в организациях.
Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность.
Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала.
Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых.
Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала .
Диагностический подход к программам тренинга.
Оценка результатов подготовки и повышения квалификации .
Оценка экономического эффекта.
Управление талантами и знаниями.
Коучинг как метод самообучения и обучения.
Диагностический подход к оценке результативности труда.
Основные принципы оценки результативности труда.
Методы оценки результативности труда специалистов.
Методы оценки труда руководителей.
Тест на стиль руководства и интеллекта. и др.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)

Вопросы к зачету

1. Понятие построения структур управления
2. Методы построения структур
3. Документирование создания структур управления
4. Понятие и виды планирования в организации.
5. Координация деятельности персонала. Виды и методы.
6. Контроль деятельности персонала. Виды контроля.
7. Регламентирование деятельности подразделения
8. Понятие и концепция управления персоналом. Классические теории управления персоналом. Теории человеческих отношений. Теории человеческих ресурсов. Теория гуманизации труда
9. Подсистемы и технология управления персоналом
10. Понятие «персонал» и его структура в организации
11. Сущность кадровой безопасности страны, ее цели, уровни, методы и функции управления.
12. Угрозы кадровой безопасности страны, индикаторы и стратегия управления.
13. Современные подходы, принципы управления кадровой безопасностью предприятия.
14. Система и методы управления кадровой безопасностью на микроуровне
15. Методы управления персоналом
16. Кадровая политика организации и ее направления
17. Стратегия управления персоналом организации
18. Методы определения количественной потребности в персонале
19. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала
20. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки
21. Наем, отбор, прием персонала. Особенности в сфере ЭБ.
22. Этапы отбора претендентов на вакантную должность
23. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
24. Кадровая безопасность при отборе кадров: анализ документов
25. Кадровая безопасность при отборе кадров: тестирование, собеседование.

26. Кадровая безопасность в начале работы в организации: введение в должность, испытательный срок, первичная адаптация персонала.
27. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура
28. Аттестация персонала, ее цели и этапы
29. Анализ показателей работы персонала и кадровой безопасности: производительность труда, текучесть кадров и др.
30. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
31. Виды и организация управления адаптацией персонала
32. Внешние и внутренние угрозы и риски кадровой безопасности предприятия.
33. Основные группы риска персонала. Типы зависимостей. Признаки начала негативного воздействия членов групп на организацию.
34. Профессиография, источники набора персонала как элемент кадровой безопасности.
35. Стабилизация трудовых отношений, усиление мотивации работников, формирование стабильного кадрового состава для обеспечения кадровой безопасности.
36. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности
37. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности
38. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
39. Формы и методы обучения персонала.
40. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
41. Управление деловой карьерой работников организации.
42. Формирование кадрового резерва в организации.
43. Организация труда персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
44. Общие меры предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия.
45. Активная политика пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в вопросах вскрытия и расследования фактов мошенничества.
46. Виды проверок персонала в процессе работы.
47. Контроль в рабочем режиме.
48. Выявление внутренних «воров» и «кротов».
49. Трудоустройство уволенных в целях обеспечения кадровой безопасности.
50. Управление оргкультурой организации
51. Типы организационной культуры и ее влияние на кадровую безопасность.
52. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.
53. Факторы, влияющие на лояльность сотрудника
54. Методы и технологии работы по формированию и сопровождению лояльности персонала в организациях.
55. Программы лояльности персонала.
56. Методы мониторинга кадровой безопасности: статистические, психологические, социологические.
57. Методы психофизиологической аппаратной работы с применением полиграфа в целях мониторинга кадровой безопасности в организации.
58. Понятие команд и командного менеджмента
59. Методы формирования команд
60. Управление командой: стратегия, организация, планирование, мотивация, контроль
61. Понятие и виды деловых коммуникаций в организации
62. Коммуникационные модели взаимодействия

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает принципы, методы и технологии управления персоналом, принципы организации системы кадровой безопасности, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно оценивать эффективность труда работников, планировать мероприятия по повышению квалификации работников, разрабатывать предложения по формированию кадрового резерва.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по ряду элементов понятийного аппарата дисциплины, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

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. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник/Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. И перераб. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.

3. Кадровая безопасность компании: учеб. пособие/ Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. +

5.2. Периодическая литература

1. Управление персоналом
2. Человек и труд

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. Научная электронная библиотека (НЭБ)<http://www.elibrary.ru/>
2. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН<http://archive.neicon.ru>
3. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)) <https://rusneb.ru/>
4. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
5. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
6. Springer Journals <https://link.springer.com/>
7. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
8. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
9. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
10. zbMath <https://zbmath.org/>
11. Nano Database <https://nano.nature.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:

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

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка(<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование"<http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"<http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов<http://school-collection.edu.ru/> .

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety
15. Научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук «Социс» (Социологические исследования) <http://socis.isras.ru/>

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)

– Общие рекомендации по самостоятельной работе обучающихся;

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

– Методические рекомендации по освоению лекционного материала, подготовке к лекциям;

Лекция является главной, важнейшей формой учебных занятий по дисциплине. На лекции излагаются основы теоретических знаний, создаются условия и осуществляются воспитательные цели по формированию специалиста, способного находить и практически осмысливать пути решения теоретических и практических задач. На лекциях излагаются основные положения науки, их доказательства, методические приемы, история ее развития, применимость в других научных дисциплинах.

Лекционный курс в полной мере определяет содержание практических занятий, расчетно-графических работ и других видов самостоятельной работы студентов по дисциплине.

Главным показателем качества лекции является ее научный уровень. Лекция должна содержать фундаментальные положения, узловые вопросы, доказательства приводимых положений, глубоко раскрывать неразрывную связь дисциплины с Кейс-стадиями, возникающими в ходе практической деятельности.

Научный уровень лекции зависит от квалификации преподавателя, его непрерывного совершенствования, научного роста. Акцентирование внимания на том или другом положении будет правильным при высокой общетеоретической подготовке

преподавателя, его способности понимать научно-технические задачи, возникающие на современном этапе.

В структуре учебного процесса на лекции отводится около половины учебного времени. Существенное значение имеет объем учебного материала, выносимого на лекцию. В любом случае должны быть обеспечены глубокое раскрытие существа вопроса и достаточно интенсивная работа студентов.

Основа учебного материала содержится в учебнике. Это не означает, что устное изложение должно повторять содержание учебника. Лектор практически всегда может найти более четкое и экономное изложение доказательств, не снижая его строгости и общности.

Именно лекции, как основной вид занятия, обеспечивают большую воспитательную силу занятия. В связи с этим при подготовке лекции особенно тщательно отрабатываются мировоззренческие вопросы курса.

Лектор обязан пользоваться стандартными терминологией, обозначениями и единицами измерения. Это обстоятельство существенно, так как в имеющейся литературе есть много отклонений от этих требований.

Вступительная часть лекции разделяется на организационную, связанную с проверкой готовности аудитории к началу лекции, и постановку задачи на занятие.

Постановка задачи на занятие дается в произвольной форме, и как правило, содержит в себе:

- краткое напоминание о предшествующих занятиях, на которых рассматривались отправные данные для данной лекции вопросы, излагалось решение аналогичной задачи в другой постановке или при других предпосылках и т.п.;

- объяснение цели занятия.

Это очень важный момент лекции. Студентам должна быть ясна необходимость исследования новой задачи или проблемы. Здесь часто целесообразно обращаться к истории возникновения изучаемой задачи, показ важности ее для практических целей. При постановке задачи важно заинтересовать студентов предстоящим занятием.

При постановке задачи должна быть названа изучаемая тема, сообщено название занятия и учебные вопросы, подлежащие отработке. Часто целесообразно предварительно ориентировать на степень сложности и важности вводимых понятий или математических выкладок.

– Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим/лабораторным) занятиям.

Содержание семинарских занятий определяется календарным тематическим планом, который составляется на основе рабочей программы дисциплины и утверждается заведующим кафедрой.

В начале каждого занятия преподаватель проводит краткое обсуждение трудностей, возникших в ходе выполнения заданий, полученных на предыдущем занятии, после чего напоминает студентам основные понятия, формулы и методы по той теме, которая изучается на данном занятии.

Затем начинается решение практических задач (примеров) по теме занятий. Первую задачу по каждому разделу темы решает преподаватель.

Далее преподаватель либо записывает тексты нескольких задач на доске, либо записывает номера этих задач по задачнику, имеющемуся у студентов, и предлагает студентам самостоятельно решить эти задачи, при необходимости, используя компьютеры.

Некоторое время преподаватель наблюдает, как студенты решают и, если дела идут успешно, приглашает одного из студентов к доске для решения очередной задачи.

Если же у студентов возникают трудности, преподаватель сам приступает к решению задачи на доске, но делает это медленно с подробным разбором каждого шага решения и с обязательным вовлечением студентов группы в процесс обсуждения алгоритма решения задачи. И так далее, переходя от задачи к задаче, пока не завершится занятие.

В конце занятия преподаватель задает студентам задание по самостоятельному решению нескольких задач дома (для закрепления навыков решения) или варианты индивидуальных расчетных заданий.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов, решаются задачи, тесты. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов и решением задач. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Одна из эффективных форм освоения учебного материала – это подготовка сообщений, рефератов. Сообщение – это самостоятельная работа, анализирующая и обобщающая публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов. Подготовка сообщения – достаточно кропотливый труд. Его написанию предшествует изучение широкого круга философских первоисточников, монографий, статей, обобщение личных наблюдений. Работа над сообщением способствует развитию самостоятельного, творческого мышления, учит применять экономические знания на практике при анализе актуальных социальных и правовых проблем. Рекомендуемое время сообщения - 10-12 минут.

– Методические рекомендации по подготовке индивидуальных заданий по разработке программы социологического исследования

Выполнение индивидуальных заданий по разработке программы социологического исследования направлено на углубление теоретических знаний, формирование практических умений и навыков работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач

Процесс выполнения задания включает в себя несколько этапов:

Выбор темы для проведения исследования. Обучающиеся должны самостоятельно определить конкретную тему из примерного перечня или предложить свою, по которой будет проведен подбор и обработка материалов.

Поиск и обработка необходимой для анализа информации. Источниками может служить основная и дополнительная литература, источники Интернет, материалы практических и лекционных занятий по дисциплине.

Формирование программы социологического исследования. Представленные материалы должны содержать структурированную и обоснованную информацию по разделам программы: формулировка проблемы исследования, объекта, предмета, цели, задач, логического анализа и операционализации основных понятий, гипотез, инструментария.

Обсуждение представленных обучающимися программ проходит в форме дискуссии

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

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	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)</p>	<p>технологии Wi-Fi)</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>
--	--	---