|  |  |
| --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации | |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение | |
| высшего образования | |
| «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина | |
| (Технологии. Дизайн. Искусство)» | |
|  | |
| Институт | Экономики и менеджмента |
| Кафедра | Управления |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | | |
| **Основы кадровой политики и кадрового планирования** | | |
| Уровень образования | бакалавриат | |
| Направление подготовки | 38.03.03 | Управление персоналом |
| Профиль | Рекрутинг | |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма обучения | очная | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочая программа учебной дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 13 от 27.08.2021 г. | | | |
| Разработчик(и) рабочей программы учебной дисциплины: | | | |
|  | доцент | В.Н. Титов | |
|  |  |  | |
| Заведующий кафедрой:2 | | Н.Н. Губачев |

# ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. Учебная дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» изучается в пятом семестре
      2. Курсовая работа – не предусмотрена

## Форма промежуточной аттестации:

|  |  |
| --- | --- |
| экзамен |  |

## Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.
      2. Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам:
    - Учебная ознакомительная практика (например);
    - Введение в специальность;
    - Экономика и социология труда;
    - Экономика предприятий (организаций);
    - Основы управления персоналом;
    - Основы теории управления;
    - Инновационный менеджмент в управлении персоналом;
    - Маркетинг персонала;
    - Экономическая теория
      1. Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
    - Управленческое консультирование;
    - Стратегическое управление человеческими ресурсами;
    - Управление социальным развитием персонала;
    - Основы организации труда;
    - Рынок труда
      1. Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при прохождении учебной/производственной практики и (или) выполнении выпускной квалификационной работы.

# ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» являются:

- изучение основных направлений и механизмов разработки кадровой политики и инструментов ее реализации;

* + - формирование знаний и практических навыков, позволяющих использовать теоретические основы для решения прикладных задач, возникающих в процессе реализации профессиональных функций;
    - формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;
      1. Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенции(й) и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

## Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  **по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ПК-2. Способен осуществлять деятельность по организации труда и  оплате труда персонала. | ИД-ПК-2.1 Осуществление учета и анализа показателей по труду и оплате труда; | Использует методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда для решения задач планирования персонала  Составляет статьи расхода на оплату труда персонала и осуществляет контроль расхода бюджета на плановые цели и результаты |
| ИД-ПК-2.3 Составление и контроль статей расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов |
| ПК-4. Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию  персонала. | 1. Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах | Применяет средства и методы анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах.  Осуществляет обеспечение организационного сопровождения аттестации и оценки персонала в целях повышения эффективности кадровой политики и кадрового планирования  Применяет методы анализа результатов оценки персонала с целью подготовки рекомендаций руководству по совершенствованию системы планирования персонала |
| 1. Сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии |
| 1. Анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу |
| ПК-5. Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению,  адаптации и стажировке персонала, развитию и построению  профессиональной карьеры. | 1. Определение краткосрочных и долгосрочных потребностей развития персонала и построения его профессиональной карьеры; | Применяет методы определения краткосрочных и долгосрочных потребностей развития персонала и построения профессиональной карьеры в целях повышения эффективности кадровой политики;  Организует разработку планов и программ развития персонала и построения профессиональной карьеры;  Разрабатывает предложения и осуществляет контроль расхода статей на программы по развитию персонала и построению профессиональной карьеры  Планирует бюджет расходов на программы развития персонала и построения профессиональной карьеры с учетом стратегии развития персонала |
| 1. Применение технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры; |
| 1. Составление предложений и контроль статей расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. |

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – | 5 | **з.е.** | 180 | **час.** |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очная форма обучения)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | | | | | | | | | |
| **Объем дисциплины по семестрам** | **форма промежуточной аттестации** | **всего, час** | **Контактная аудиторная работа, час** | | | | **Самостоятельная работа обучающегося, час** | | |
| **лекции, час** | **практические занятия, час** | **лабораторные занятия, час** | **практическая подготовка, час** | **курсовая работа/**  **курсовой проект** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| 5 семестр | Экзамен | 144 | 17 | 34 |  |  |  | 48 |  |
| Всего: |  | 144 | 17 | 34 |  |  |  | 48 |  |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

| **Планируемые (контролируемые) результаты освоения:**  **код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций** | **Наименование разделов, тем;**  **форма(ы) промежуточной аттестации** | **Виды учебной работы** | | | | **Самостоятельная работа, час** | **Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости;**  **формы промежуточного контроля успеваемости** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Контактная работа** | | | |
| **Лекции, час** | **Практические занятия, час** | **Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час** | **Практическая подготовка, час** |
|  | **Пятый семестр** | | | | | | |
|  | **Раздел I. Концептуальные основы кадровой политики** | 4 | 8 |  |  | 11 |  |
| Тема 1. Понятие и принципы кадровой политики. | 2 |  |  |  |  | Формы текущего контроля  по разделу I:   1. тестирование, 2. заслушивание и обсуждение докладов 3. решение ситуационных заданий (кейсов) |
| Тема 1.2 Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации | 2 |  |  |  |  |
| Практическое занятие № 1.1  Понятие и принципы кадровой политики. |  | 4 |  |  | 5 |
| Практическое занятие № 1.2  Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации |  | 4 |  |  | 6 |
|  | **Раздел II. Разработка кадровой политики организации** | 6 | 12 |  |  | 15 | Формы текущего контроля  по разделу II:   1. тестирование, 2. заслушивание и обсуждение докладов 3. решение ситуационных заданий (кейсов) |
| Тема 2.1 Элементы кадровой политики и этапы ее разработки | 2 |  |  |  |  |
| Тема 2.2 Факторы, влияющие на кадровую политику организации | 2 |  |  |  |  |
| Тема 2.3 Кадровая политика инновационной организации | 2 |  |  |  |  |
| Практическое занятие № 2.1  Элементы кадровой политики и этапы ее разработки |  | 4 |  |  | 5 |
| Практическое занятие № 2.2  Факторы, влияющие на кадровую политику организации |  | 4 |  |  | 6 |
| Практическое занятие № 2.3  Кадровая политика инновационной организации |  | 4 |  |  | 4 |
|  | **Раздел III. Кадровое планирование** | 5 | 10 |  |  | 22 | Формы текущего контроля  по разделу II:   1. тестирование, 2. заслушивание и обсуждение докладов 3. решение ситуационных заданий (кейсов) |
| Тема 3.1 Принципы планирования в деятельности организации | 2 |  |  |  |  |
| Тема 3.2 Понятие и задачи кадрового планирования | 2 |  |  |  |  |
| Тема 3.3 Процесс планирования кадров | 1 |  |  |  |  |
| Тема 3.4 Основные направления кадрового планирования |  |  |  |  |  |
| Практическое занятие № 3.1  Принципы планирования в деятельности организации |  | 2 |  |  | 5 |
| Практическое занятие № 3.2  Понятие и задачи кадрового планирования |  | 2 |  |  | 5 |
| Практическое занятие № 3.3  Процесс планирования кадров |  | 2 |  |  | 6 |
| Практическое занятие № 3.4  Основные направления кадрового планирования |  | 2 |  |  | 5 |
|  | Экзамен |  |  |  |  | 45 |  |
|  | **ИТОГО за третий семестр** | 17 | 34 |  |  | 48 |  |

## Краткое содержание учебной дисциплины

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание раздела (темы)** |
| **Раздел I** | **Концептуальные основы кадровой политики** | |
| Тема 1.1 | **Понятие и принципы кадровой политики.** | Основная цель кадровой политики. Составляющие элементы кадровой политики. Сфера кадровой политики. Новые приоритеты и направления кадровой политики. Государственная, региональная и организационная кадровая политика. Узкое и широкое понимание кадровой политики. |
| Тема 1.2 | **Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации**. | Типы кадровой политики в зависимости от непосредственного влияния руководства. Рациональная и авантюристическая кадровые политики. Типы кадровой политики в зависимости от степени открытости. Характеристики открытой и закрытой кадровой политики. Типы кадровой политики по долгосрочности планирования. Типология кадровой политики в зависимости от четырех критериев. |
| **Раздел II** | **Разработка кадровой политики организации** | |
| Тема 2.1 | **Элементы кадровой политики и этапы ее разработки** | Уровни разработки кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики. Составляющие документа «Кадровая политика». Принципы разработки кадровой политики. |
| Тема 2.2 | **Факторы, влияющие на кадровую политику организации** | Влияние внешних и внутренних факторов на разработку кадровой политики. Критерии оценки эффективности кадровой политики. Методы оценки эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. |
| Тема 2.3 | **Кадровая политика инновационной организации** | Принципы управления инновациями в кадровой политике. Модели поведения сотрудников в инновационной организации. |
| **Раздел III** | **Кадровое планирование** | |
| Тема 3.1 | **Принципы планирования в деятельности организации** | Элементы системы планирования. Виды планирования: стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Процесс и характеристики стратегического планирования. |
| Тема 3.2 | **Понятие и задачи кадрового планирования** | Преимущества кадрового планирования. Планирование потребности в персонале и планирование новых рабочих мест. Процесс планирования персонала. Стадии кадрового планирования. |
| Тема 3.3 | **Процесс планирования кадров.** | Элементы стратегии обеспечения трудовыми ресурсами. Сценарное планирование. Оценка будущих потребностей в человеческих ресурсах. Прогнозирование спроса. Управленческие или экспертные оценки. Анализ тенденции изменения коэффициента. Методы изучения видов деятельности. Прогнозирование предложения. Анализ прогнозов спроса и предложения. Текучесть кадров. Методы измерения текучести кадров. Индекс выживаемости. Анализ стажа. Анализ причин текучести кадров. Планирование мероприятий. План обеспечения трудовыми ресурсами. |
| Тема 3.4. | **Определение направлений планирования кадров**. | Планирование численности. Планирование фонда оплаты труда. Планирование привлечения персонала. Планирование выбора претендентов. Планирование приема на работу. Планирование адаптации работников. Планирование использования персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального обеспечения. Планирование безопасности персонала и заботы о нем. Планирование эффективности производительности труда. |

## Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

подготовку к лекциям, практическим занятиям, зачетам, экзаменам;

изучение учебных пособий;

изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;

написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;

конспектирование статей;

изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;

выполнение домашних заданий;

подготовка рефератов и докладов, эссе;

подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;

создание презентаций по изучаемым темам и др.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;

проведение консультаций перед экзаменом, перед зачетом/зачетом с оценкой по необходимости;

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела /темы дисциплины, выносимые на самостоятельное изучение** | **Задания для самостоятельной работы** | **Виды и формы контрольных мероприятий**  **(учитываются при проведении текущего контроля)** | **Трудоемкость, час** |
| **Раздел I** | **Концептуальные основы кадровой политики** | | | |
| Тема 1.2 | Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации | Подготовка к лекциям и практическим занятиям.  Самостоятельное изучение и конспектирование рекомендованной литературы.  Разработка научных докладов.  Подготовить решение ситуационных задач (кейсов) по теме | устное собеседование по результатам выполненной работы | 11 |
| **Раздел II** | **Разработка кадровой политики организации** | | | |
| Тема 2.3 | Кадровая политика инновационной организации | Подготовка к лекциям и практическим занятиям.  Самостоятельное изучение и конспектирование рекомендованной литературы.  Разработка научных докладов. | устное собеседование по результатам выполненной работы | **15** |
| **Раздел III** | **Кадровое планирование** | | | |
| Тема 3.3 | Процесс планирования кадров. | Подготовка к лекциям и практическим занятиям.  Самостоятельное изучение и конспектирование рекомендованной литературы.  Разработка научных докладов. | устное собеседование по результатам выполненной работы | 22 |

## Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплин электронное обучение и дистанционные образовательные технологии не применяются.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

## Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровни сформированности компетенции(-й)** | **Итоговое количество баллов**  **в 100-балльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Оценка в пятибалльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Показатели уровня сформированности** | | |
| **универсальной(-ых)**  **компетенции(-й)** | **общепрофессиональной(-ых) компетенций** | **профессиональной(-ых)**  **компетенции(-й)** |
|  |  | **ПК-2**  ИД-ПК-2.1.  ИД-ПК-2.3  **ПК-4**  ИД-ПК-4.1  ИД-ПК-4.2  ИД-ПК-4.3  **ПК-5**  ИД-ПК-5.1  ИД-ПК-5.2  ИД-ПК-5.2 |
| высокий |  | отлично |  |  | Обучающийся:   * анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в своей предметной области; * применяет методы анализа и синтеза практических проблем, способы прогнозирования и оценки событий и явлений, умеет решать практические задачи вне стандартных ситуаций с учетом особенностей деловой и общей культуры различных социальных групп; * демонстрирует системный подход при решении проблемных ситуаций в том числе, при социальном и профессиональном взаимодействии; * показывает четкие системные знания и представления по дисциплине;   дает развернутые, полные и верные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные |
| повышенный |  | хорошо |  |  | Обучающийся:   * обоснованно излагает, анализирует и систематизирует изученный материал, что предполагает комплексный характер анализа проблемы; * выделяет междисциплинарные связи, распознает и выделяет элементы в системе знаний, применяет их к анализу практики; * правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;   -ответ отражает полное знание материала, с незначительными пробелами, допускает единичные негрубые ошибки. |
| базовый |  | удовлетворительно |  |  | Обучающийся:   * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * с трудом выстраивает социальное профессиональное и межкультурное взаимодействие; * анализирует культурные события окружающей действительности, но не способен выработать стратегию действий для решения проблемных ситуаций;   ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки. |
| низкий |  | неудовлетворительно | Обучающийся:   * демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * не способен проанализировать музыкальное произведение, путается в жанрово-стилевых особенностях произведения; * не владеет принципами пространственно-временной организации музыкального произведения, что затрудняет определение стилей и жанров произведения; * выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; * ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы. | | |

# ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

## Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

| 1. **№ пп** | 1. **Формы текущего контроля** | * + - 1. **Примеры типовых заданий** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Темы докладов по разделу 1 «Концептуальные основы кадровой политики» | 1. [Понятие и принципы кадровой политики](https://studme.org/66324/menedzhment/kadrovaya_politika#621) 2. [Цели и задачи кадровой политики](https://studme.org/66325/menedzhment/tseli_zadachi_kadrovoy_politiki#360) 3. [Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации](https://studme.org/66326/menedzhment/tipy_kadrovoy_politiki_svyaz_strategiey_razvitiya_organizatsii#371) 4. [Выбор стратегии управления персоналом](https://studme.org/66328/menedzhment/vybor_strategii_upravleniya_personalom#784) 5. [Факторы, влияющие на кадровую политику](https://studme.org/66330/menedzhment/faktory_vliyayuschie_kadrovuyu_politiku#140) 6. [Влияние внешних факторов](https://studme.org/66331/menedzhment/vliyanie_vneshnih_faktorov#472) на кадровую политику |
| 2 | Тест №1 по разделу 1 «Концептуальные основы кадровой политики», темы 1,2:  «Понятие и принципы кадровой политики»; «Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации» | **1.Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?**   1. устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка 2. положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах 3. матрица функций, графики процессов, технологические карты 4. делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных   2.**Какова основная цель кадровой политики организации?**  1. своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, 2. требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда  3. минимизация расходов на рабочую силу  4. создание максимального количества рабочих мест  5. планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка  **3. Кадровую политику организации определяют как:**  1. система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы  2. совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации  3. направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала  4. анализ структуры персонала и прогнозирования его развития  **4.Кадровая политика классифицируется на следующие типы:**  1.активная и реактивная  2.пассивная и превентивная  3. рациональная и авантюристская  В4. се ответы верны  **5.В случае проведения какой кадровой политики руководство организации не имеет четко выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?**  1.активной  2.пассивной  3.открытой  4.превентивной |
| 3 | Решение ситуационных задач (кейсов)  «Концептуальные основы кадровой политики», темы 1,2:  «Понятие и принципы кадровой политики»; «Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации» | Ситуация 1.  Наименование кейс-задание «Магазин тотального контроля»  Крупнейшая немецкая сеть дешевых супермаркетов Lidl месяцами шпионила за своими сотрудниками, выведывая самые интимные подробности об их жизни.  Согласно данным, попавшим в руки журналистов немецкого еженедельника Stern, руководство Lidl на протяжении как минимум семи месяцев с помощью специально нанятых детективов размещало камеры наблюдения и скрытые микрофоны не только в торговых залах, но и в комнатах отдыха персонала, протоколируя в том числе и личные разговоры сотрудников. Учету и передаче руководству подлежали даже такие данные, как частота и длительность посещения кассирами туалета. Во многих случаях детективы заводили на кассирш и грузчиков многостраничные досье, в которых описывалось, например, какие бутерброды ест данный сотрудник в обеденный перерыв, куда он отправляет на каникулы своего ребенка, принимает ли дома гостей и с кем находится в половой связи. «Lidl пытается собрать о своих сотрудниках так много информации, как только возможно, - говорит проведший расследование журналист Stern Мальтер Арнспергер. – Этой компании необходимы любые мелочи для того, чтобы оказывать на сотрудников давление, например, когда им нужно сократить зарплату. Это почти извращенный способ прослушки, и даже сложно сказать, что за ним скрывается». Пресс служба подтвердила факт наблюдения за персоналом, но заявила, что прослушка и видеонаблюдение являлись лишь способом борьбы с нечистоплотными сотрудниками и не являлись сбором личных данных.  **Вопросы для обсуждения:**  1. Как Вы оцениваете кадровую политику немецкой компании Lidl? Является ли она эффективной?  2. Каковы негативные стороны и возможные последствия реализации такого рода кадровой политики?  3. Удастся ли данной компании с использованием подобных приемов достичь организационных целей?  Ситуация 2  Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия.  Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов.  Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.  Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.  Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.  **Контрольные вопросы**  1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?  2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.  3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?  4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?  5. Сформулируйте новые требования к персоналу с учетом задач развития предприятия.  Ситуация 3  На ряде предприятий стараются сделать так, чтобы командой, ответственной за будущее предприятия, чувствовало себя не только высшее руководство завода. На заводе «Алмаз», например, придумали такую вещь, как «команда 500» – это 500 кадровых работников, элита предприятия, которая ни при каких обстоятельствах не будет сокращаться. У членов «команды» будет более высокая зарплата, дополнительные социальные льготы, своя форма спецовок и удостоверений-пропусков. А уже вокруг элиты будут набираться «наемные» работники и простые рабочие, и инженеры, численность которых будет регулироваться в зависимости от загрузки предприятия. Тех из «наемных», кто будет этого заслуживать, со временем переведут в «команду».  **Контрольные вопросы**  1. Оцените преимущества введения системы формирования кадрового ядра компании.  2. Как можно усовершенствовать приведенную систему сохранения кадрового ядра предприятия?  3. По каким критериям вы бы предложили производить отбор в «команду 500»? |

## Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-балльная система** | **Пятибалльная система** | |
| Заслушивание и обсуждение докладов | Представлен доклад, соответствующий всем необходимым требованиям. Изложение материала логично, последовательно и аргументировано. Есть ссылки на источники, автор демонстрирует способность критически анализировать привлекаемые источники.  Даны полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи.  Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает |  | 5 | |
| Представлен доклад, соответствующий базовым требованиям. Изложение материала в целом логично и аргументировано. Есть ссылки на источники, автор демонстрирует способность самостоятельно анализировать привлекаемые источники.  Даны развернутые ответы на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи.  Обучающийся демонстрирует прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, но допускает несущественные неточности в определениях |  | 4 | |
| Представлен доклад, в целом соответствующий исходным требованиям. Изложение материала в целом логично. Есть ссылки на источники, автор демонстрирует способность анализировать привлекаемые источники.  Даны полные, но недостаточно последовательные ответы на поставленные вопросы, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Обучающийся владеет знаниями только по основному материалу, но не знает отдельных деталей и особенностей, допускает неточности и испытывает затруднения с формулировкой определений. |  | 3 | |
| Даны неполные ответы, представляющие собой разрозненные знания по теме с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы. |  | 2 | |
| Тест | За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы.  Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.  В заданиях с выбором нескольких верных ответов, заданиях на установление правильной последовательности, заданиях на установление соответствия, заданиях открытой формы используют порядковую шкалу. В этом случае баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании, например, выбор варианта, выбор соответствия, выбор ранга, выбор дополнения.  В соответствии с порядковой шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов, например, три. Три балла выставляются за все верные выборы в одном задании, два балла - за одну ошибку, один - за две ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.  Правила оценки всего теста:  общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл, например, 20 баллов. В спецификации указывается общий наивысший балл по тесту.  Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.  Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе. Например:  «2» - равно или менее 40%  «3» - 41% - 64%  «4» - 65% - 84%  «5» - 85% - 100% |  | 5 | 85% - 100% |
|  | 4 | 65% - 84% |
|  | 3 | 41% - 64% |
|  | 2 | 40% и менее 40% |
| Решение ситуационных задач (кейсов) | Ответы на вопросы задачи даны правильно; представлено подробное и логичное объяснение хода её решения с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие. |  | 5 | |
| Ответы на вопросы задачи даны в целом правильно; представлено подробное, но недостаточно логичное объяснение хода её решения, допущены единичные ошибки в деталях, присутствуют некоторые затруднения в теоретическом обосновании. Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие. |  | 4 | |
| Ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе с точки зрения использования лекционного материала. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях. |  | 3 | |
| Ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны. |  | 2 | |

## Промежуточная аттестация:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Форма промежуточной аттестации** | 1. **Типовые контрольные задания и иные материалы** 2. **для проведения промежуточной аттестации:** |
| Экзамен:  в устной форме по билетам | Билет 1   1. Основные цели и задачи кадровой политики организации 2. Основные подсистемы кадровой политики организации   Билет 2   1. Влияние внутренних и внешних факторов на формирование кадровой политики 2. Основные типы кадровой политики в зависимости от влияния руководства   Билет 3  1.Антикризисная кадровая политика организации и ее составляющие  2.Связь кадровой политики с общей стратегией организации  Билет 4  1.Основные характеристики открытой и закрытой кадровой политики  2. Типы кадровой политики в зависимости от четырех критериев  Билет 5  1. Механизмы реализации кадровой политики  2. Виды кадрового планирования в зависимости от сроков реализации |

## Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| экзамен:  в устной форме по билетам | Обучающийся:  -демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;  - свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию;  - способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета;  - логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;  - свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.  Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. |  | 5 |
| Обучающийся:  - показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;  - недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;  недостаточно логично построено изложение вопроса;  - успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой;  - демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.  В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. |  | 4 |
| Обучающийся:  - показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;  - не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;  - справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.  Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. |  | 3 |
| Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.  На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. |  | 2 |

## Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма контроля** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Текущий контроль: |  |  |
| - заслушивание и обсуждение докладов |  | 2 – 5 |
| - тест |  | 2 – 5 |
| - решение ситуационных задач (кейсов) |  | 2 – 5 |
| Промежуточная аттестация: устный экзамен) |  | отлично  хорошо  удовлетворительно  неудовлетворительно |
| **Итого за семестр** (дисциплину)  экзамен |  |

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

* + - 1. Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:
    - проблемная лекция;
    - проектная деятельность;
    - проведение интерактивных лекций;
    - групповых дискуссий;
    - ролевых игр;
    - тренингов;
    - анализ ситуаций;
    - преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей;
    - поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
    - дистанционные образовательные технологии;
    - просмотр учебных фильмов с их последующим анализом;
    - использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
    - самостоятельная работа в системе компьютерного тестирования;
    - обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);

# ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

* + - 1. Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
      2. Проводятся отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

* + - 1. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.
      2. При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.
      3. Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:
      4. Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.
      5. Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
      6. Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.
      7. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

* + - 1. Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины составляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО.
      2. Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

| **Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** | **Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** |
| --- | --- |
| **119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, строение 6** | |
| аудитории для проведения занятий лекционного типа | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук; * проектор, |
| аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук, * проектор |
| аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * 5 персональных компьютеров, |
| **Помещения для самостоятельной работы обучающихся** | **Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся** |
| читальный зал библиотеки: | * компьютерная техника; подключение к сети «Интернет» |

* + - 1. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Необходимое оборудование** | **Параметры** | **Технические требования** |
| 1. Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, 2. камера, 3. микрофон, 4. динамики, 5. доступ в сеть Интернет | 1. Веб-браузер | 1. Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3 |
| 1. Операционная система | 1. Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux |
| 1. Веб-камера | 1. 640х480, 15 кадров/с |
| 1. Микрофон | 1. любой |
| 1. Динамики (колонки или наушники) | 1. любые |
| 1. Сеть (интернет) | 1. Постоянная скорость не менее 192 кБит/с |

1. Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Автор(ы)** | **Наименование издания** | **Вид издания (учебник, УП, МП и др.)** | **Издательство** | **Год**  **издания** | **Адрес сайта ЭБС**  **или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)** | **Количество экземпляров в библиотеке Университета** |
| 10.1 Основная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Кибанов, А. Я. | Управление персоналом организации: учебник | Учебник | Москва: ИНФРА-М | 2021 | https://znanium.com/catalog/product/1372570 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 2 | Егоршин, А. П. | Основы управления персоналом: учебное пособие | Учебное пособие | Москва : ИНФРА-М | 2022 | https://znanium.com/catalog/product/1816994 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 3 | Чуланова, О. Л. | Технологии кадрового менеджмента : учебник | Учебник | Москва: ИНФРА-М | 2021 | https://znanium.com/catalog/product/1324185 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Егоршин А. П. | Основы управления персоналом: учебное пособие | Учебное пособие | Москва: ИНФРА-М | 2022 | https://znanium.com/catalog/product/1816994 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 2 | Левушкина, С. В. | Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие | Учебное пособие | Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014 | 2014 | https://znanium.com/catalog/product/514173 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 3 | Федосеева, Л. В., А. А. Гудилин, О. О. Скрябин. | Управление человеческими ресурсами: управление персоналом: методические указания к выполнению курсовой работы | методические указания к выполнению курсовой работы | Москва: Изд. Дом НИТУ «МИСиС» | 2018 | https://znanium.com/catalog/product/1257430 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 4 | под ред. А.Я. Кибанова | Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3: монография | Монография | Москва: ИНФРА-М | 2020 | https://znanium.com/catalog/product/1042055 (дата обращения: 27.09.2021). |  |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) | | | | | | | |
| 1 | Одинцов А.А., Горский А.А., Зотов В.В. и др. | Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат) | Методические указания | М.:МГУДТ | 2016 | http://znanium.com/catalog/product/461461 | 30 |
| 2 | Губачев Н.Н., Кириллов В.П. | Подготовка, оформление и защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) | Учебно-методическое пособие | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2018 | <http://znanium.com/catalog/product/461501> | 30 |
| 3 | Губачев Н.Н. | Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе | Методические  указания | Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18 | 2018 | ЭИОС | 15 |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

## Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

* + - 1. Информация об используемых ресурсах составляется в соответствии с Приложением 3 к ОПОП ВО.

|  |  |
| --- | --- |
| **№ пп** | **Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы** |
|  | ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.com/> |
|  | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»  <http://znanium.com/> |
|  | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> |
|  |  |
|  | **Профессиональные базы данных, информационные справочные системы** |
|  | http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации |
|  | http://elibrary.ru/defaultx.asp - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук |
|  | <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> -   библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам |

## Перечень программного обеспечения

* + - 1. Перечень используемого программного обеспечения с реквизитами подтверждающих документов составляется в соответствии с Приложением № 2 к ОПОП ВО.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Программное обеспечение** | **Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое** |
|  | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | V-Ray для 3Ds Max | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |

### ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений**  **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания**  **кафедры** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |