


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		



УТВЕРЖДЕНО
 решением Ученого совета ИЭиБ
 от 20 июня 2024 г., протокол № 10 / 271
 Председатель И.Б. Романова
 « 20 » июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Кадровое обеспечение предприятия
Факультет	Экономический
Кафедра	Экономики и предпринимательства
Курс	2

Направление (специальность) 38.04.01
код направления (специальности), полное наименование

Профиль Экономическая безопасность организации
полное наименование



Форма обучения очная, заочная
очная, заочная, очно-заочная (указать только те, которые реализуются)


Дата введения в учебный процесс УлГУ: « 1 » сентября 2024г.

Программа актуализирована на заседании кафедры:

Сведения о разработчиках:

ФИО	Аббревиатура кафедры	Ученая степень, звание
Лапочкина С.В.	ЭиП	к.э.н., доцент

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой Э и П, реализующей дисциплину	Заведующий выпускающей кафедрой ЭБ, У и А Романова И.Б.
 <u>Рожкова Е.В.</u> <small>Подпись</small> <small>ФИО</small> « <u>20</u> » <u>06</u> <u>2024</u> г.	 / <u>Романова И.Б.</u> / <small>Подпись</small> <small>ФИО</small> « <u>20</u> » <u>06</u> <u>2024</u> г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Цель освоения дисциплины – подход кадров к профессиональному процессу обеспечению трудовым ресурсом, расчет показателей оценки эффективности труда сотрудника, оптимизации численности персонала, формирование кадровой политики при обеспечении экономической безопасности.

Задачи освоения дисциплины:

- усвоение понятий теории экономики в сфере управления персоналом при обеспечении кадровой безопасности предприятия;
- изучение методов обоснования управленческих решений при управлении персоналом при обеспечении кадровой безопасности предприятия;
- развитие навыков по технологии управления персоналом;
- совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала персонала при обеспечении кадровой безопасности предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Кадровое обеспечение предприятия относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Магистратуры ФГОС ВО по направлению Экономика (степень – «магистр»).

По заочной форме обучения студент должен до начала ее изучения освоить содержание учебных дисциплин:

Эконометрика

Цифровые технологии и информационная безопасность организации

Обеспечение информационной безопасности организации

Правовые основы обеспечения экономической безопасности

Экономическая безопасность организации

Экономическая теория (продвинутый курс)

Анализ и диагностика рисков финансово-хозяйственной деятельности организации

Налоговое планирование и администрирование

Цифровая экономика

Корпоративное управление и комплаенс-контроль

Оптимизация налогообложения

Ознакомительная практика

Проектная деятельность

и иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «02 Кадровое обеспечение предприятия» реализуется в одном семестре с дисциплиной Национальная и региональная экономическая безопасность, Проектная деятельность,

Компетенции, полученные в ходе изучения дисциплины «Кадровая безопасность компании» необходимы для прохождения дисциплин:

Внутренний аудит


Управление инвестиционными проектами

Финансовая безопасность организации

Контроллинг и управленческий учет на предприятии

Управление затратами

Преддипломная практика

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

Практика по профилю профессиональной деятельности

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

По очной форме обучения студент должен до начала ее изучения освоить содержание учебных дисциплин:

Эконометрика

Эконометрика

Цифровые технологии и информационная безопасность организации

Обеспечение информационной безопасности организации

Правовые основы обеспечения экономической безопасности

Экономическая безопасность организации

Экономическая теория (продвинутый курс)

Внутренний аудит

Анализ и диагностика рисков финансово-хозяйственной деятельности организации

Налоговое планирование и администрирование

Цифровая экономика

Корпоративное управление и комплаенс-контроль

Оптимизация налогообложения

Ознакомительная практика

Проектная деятельность

и иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «02 Кадровое обеспечение предприятия» реализуется в одном семестре с дисциплиной Национальная и региональная экономическая безопасность, Проектная деятельность, Контроллинг и управленческий учет на предприятии/ Управление затратами, Финансовая безопасность организации, Практика по профилю профессиональной деятельности.

Компетенции, полученные в ходе изучения дисциплины «Кадровая безопасность компании» необходимы для прохождения дисциплин:


Управление инвестиционными проектами

Преддипломная практика

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

3. Требования к уровню освоения дисциплины.

Код и наименование реализуемой компетенции		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1	Способен к организации и контролю экономической безопасности организации (Способен к организа-	Знать: ИД1 пк-1 теорию и современную практику формирования и функционирования экономического субъекта; - ИД1.1 пк-1 системы внутреннего нормативного регулирования экономического субъекта; - ИД1.2 пк-1 современные методы проведения мониторинга и оценок работы экономического субъекта;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		


	ции и контролю экономической безопасности организации)	<p>Уметь ИД2 пк-1 решать задачи исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности организации на основе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ИД2.1 пк-1 решать задачи, связанные с повышением эффективности системы внутреннего контроля; - ИД2.2 пк-1 оценивать соответствие работы системы внутреннего контроля действующей нормативной базе; <p>Владеть: ИД3 пк-1 - навыками оценки соответствия результатов общим принципам, целям системы управления экономического субъекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ИД3.1 пк-1 навыками сбора, анализа и обобщения информации системы внутреннего контроля; - ИД3.2 пк-1 навыками внедрения стратегии развития системы внутреннего контроля в практику работы экономического субъекта;
ПК-2	Способен управлять внутренним контролем в области обеспечения экономической безопасности организации (Способен управлять внутренним контролем в области обеспечения экономической безопасности организации)	<p>Знать: ИД1 пк-2 - методологию и практику внутреннего контроля и опыт их применения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ИД1 пк-2 требования планирования, документооборота, внутренних регламентов, регулирующих взаимодействие между субъектами; - ИД1 пк-2 требования профессиональной этики <p>Уметь: ИД2 пк-2- производить оценку обоснованности плановой и сметной документации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ИД2.1 пк-2 сравнивать по содержанию и выявлять несоответствие внутренних регламентов работы субъектов на всех уровнях управления, выработать предложения по их корректировке; - ИД2.2 пк-2 оценивать взаимодействия между субъектами; <p>Владеть: ИД3 пк-2 - навыками разработки внутренних стандартов, требований профессиональной этики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ИД3.1 пк-2 навыками оценки качества результатов внутреннего контроля; - ИД3.2 пк-2 навыками проведения системного контроля и оценки эффективности работы сотрудников

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 4

4.2. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения – очна/заочная)	
	всего по плану	в т.ч. по семестрам
		3

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	48/18*	48/18*
Лекции	16/8*	16/8*
практические и семинарские занятия	32/10*	32/10*
самостоятельная работа	60/117	60/117
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы	тестирование	тестирование
Курсовая работа	нет	нет
Виды промежуточного контроля (экзамен, зачет)	экзамен	экзамен
Контроль	36/9*	36/9*
Всего часов по дисциплине	144	144


*Количество часов работы ППС с обучающимися для проведения занятий в дистанционном формате с применением электронного обучения

4.3. Распределение часов по темам и видам учебной работы: очная/заочная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий			Форма текущего контроля, час
		Аудиторные занятия		СМР	
		Лекции	практические занятия		
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Мотивация труда, как база формирования стратегии управления человеческими ресурсами	20/26	2/1	6/2	12/23	Тест устный или письменный опрос
Тема 2. Стимулирование труда, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	20/26	2/1	6/2	12/23	Тест устный или письменный опрос
Тема 3. Внутрифирменная сплоченность, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	22/27	4/2	6/2	12/23	устный или письменный опрос
Тема 4. Управление трудовыми перемещениями, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	22/27	4/2	6/2	12/23	Тест устный или письменный опрос
Тема 5. Управление трудовой адаптацией, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	24/29	4/2	8/2	12/25	устный или письменный опрос
Контроль	36/9				
Итого:	144	16/8	32/10	60/117	

5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции с использованием презентаций, видеоэкскурсии; практические и семинарские занятия, в том числе с использованием интерактивных форм (дело-

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

вых игр и дискуссий).

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: работа с учебными материалом, в том числе с электронными учебными пособиями, компьютеризированными тестами, использование Интернет-ресурсов.

Тема 1 Мотивация труда, как база формирования стратегии управления человеческими ресурсами.

Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей.

Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их влияние на формирование индивидуальных ценностей.

Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы.

Тема 2. Стимулирование труда, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами. Стимулирование труда

Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования.

Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потребностям.

Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бес-тарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективного премирования через систему участия в прибылях.

Особенности оплаты руководителей. Предлагаемые модели с учетом современных Российских условий.

Требования к организации стимулирования труда.

Тема 3. Внутрифирменная сплоченность

Сплоченность трудового коллектива, понятие, показатели (ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство), ее уровни. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности.

Факторы сплочения трудовых коллективов. Их классификация и характеристика. Возможности воздействия на них на примере системы поощрения и укрепления частных и прямых связей, применяемой на японских корпорациях.

Сущность конфликта. Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта.


Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество).

Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей.

Тема 4. Трудовые перемещения

Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России.

Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “закрытых” групп. Причины и

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

следствия.

Тема 5. Трудовая адаптация работников на предприятии


Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы.

Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.

Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Название разделов и тем	Вопросы по темам	Форма проведения Очно/заочно
1	2	
Тема 1. Мотивация труда, как база формирования стратегии управления человеческими ресурсами	Методика выявления угроз	Семинар, 6/2 часа.
Тема 2. Стимулирование труда, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России. Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “закрытых” групп. Причины и следствия. Разбор кейса по трудовым перемещениям. Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы. Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.	Семинар, 2 часа.
Тема 3. Внутрифирменная сплоченность, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей. Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их влияние на формирование индивидуальных ценностей. Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы. Специфика стимулирования труда при соблюдении условия экономической безопасности. Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования. Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потреб-	Семинар, 6/2 часа.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

Название разделов и тем	Вопросы по темам	Форма проведения Очно/заочно
1	2	
	ностям. Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бестарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективного премирования через систему участия в прибылях.	
Тема 4. Управление трудовыми перемещениями, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Сущность конфликта Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта. Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество). Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей. Разбор кейса.	Семинар, 6/2 часа.
Тема 5. Управление трудовой адаптацией, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Сравнительная характеристика процессов принятия управленческих решений в инвестиционной сфере.	Семинар, 6/2 часа.

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ


По данной дисциплине лабораторные работы не предусмотрены.

8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ


- Работа состоит из Введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.
- Минимальное количество источников в работе – 10
- Во введении (1 лист) должны быть отражены:
 - актуальность темы исследования,
 - гипотеза, которую стремится доказать автор – то есть цель исследования,
 - обоснование структуры работы

Содержание работы: это исследование сущности экономической категории, процесса или механизма. В работе должны сравниваться несколько точек зрения, несколько гипотез, несколько теорий. Автор исследования сравнивает их, обобщает, находит различия и сходные параметры. На этой основе он делает обобщение.
- Заключение (1 лист) содержит основные выводы работы. Заключение не нумеруется
- Объем работы – 3 листа.
- Обязательна корректная работа со сносками. Первая глава – 2,3 сноски на лист. Сноски допускаются, как абзацевые (№ источника по библиографическому списку; номер страницы) – (5; стр. 18)

Индекс компетенции	№ темы	Тематика рефератов
ПК-1	1--2	Тема 1. Экономическая диагностика уровня кадровой безопасности. Тема 2. Сохранение экономической безопасности органи-

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

		<p>зации при изменении структуры занятости при формировании международного сотрудничества.</p> <p>Тема 4. Time-management, как инструмент обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>Тема 5. Модели диагностики мотивации поведения сотрудника, как инструмент экономической безопасности.</p> <p>Тема 6. Устранение угроз, связанных с проявление внешней и внутренней агрессии, как направление политики по обеспечению кадровой безопасности.</p>
ПК-2	3-4	<p>Тема 7. Управление конфликтами в трудовом коллективе, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности</p> <p>Тема 8. Требования к процессу стимулирования труда, как направление деятельности по обеспечению кадровой безопасности</p> <p>Тема 9. Угрозы кадровой безопасности при влиянии глобализации на систему ценностей трудовых ресурсов общества.</p> <p>Тема 10. Специфика формирования командного мышления при формировании трудовых коллектив с повышенным уровнем креативного процесса при обеспечении кадровой безопасности.</p> <p>Тема 11. Специфика формирования командного мышления при формировании трудовых коллективов с дистанционной формой организации рабочего места при обеспечении кадровой безопасности.</p>
ПК2	5	<p>Тема 12. Эргономика и ее требования по организации рабочего мест при обеспечении кадровой безопасности.</p> <p>Тема 13. Специфика обеспечение кадровой безопасности в IT-секторе.</p> <p>Тема 15. Специфика управления трудовыми перемещениями при обеспечении кадровой безопасности.</p> <p>Тема 16. Специфика адаптации в трудовом коллективе на режимных объектах.</p> <p>Тема 17. Использование символики, как инструмента кадровой безопасности при повышении лояльности в трудовом коллективе</p> <p>Тема 18. Проектное управление в сфере кадровой безопасности.</p> <p>Тема 19. Управление проектом в сфере кадровой безопасности.</p>

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		


--	--	--

9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

Индекс компетенции	Формулировка вопроса
ПК-1	<p>1.Цели и задачи, субъекты и объекты обеспечения кадровой безопасности в организации.</p> <p>2.Факторы и угрозы кадровой безопасности организации.</p> <p>3.Источники исходной информации для организации найма сотрудника в организацию.</p> <p>4.Разработки профиля рабочего места для обеспечения кадровой безопасности при профессиональном подборе персонала и его ротации.</p> <p>5.Явление «Профессиональное выгорание» и методы его предотвращения.</p> <p>6. Расчет оптимальной численности персонала и предотвращение угрозы излишней численности кадров.</p>
ПК-2	<p>7. Расчет оптимальной профессиональной нагрузки сотрудника при использовании нормы времени.</p> <p>8. Хронометраж, как инструмент предотвращения угрозы избыточной численности</p> <p>9. Фотография рабочего дня, как инструмент обеспечения кадровой безопасности</p> <p>10. Система показателей оценки эффективности труда сотрудника организации, как инструмент обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>11. Факторы роста производительности труда сотрудника организации.</p> <p>12. Обеспечение кадровой безопасности при управлении профессиональной ротацией.</p> <p>13. Потенциальные угрозы при реализации модели трудового перемещения с внутренним источником замещения</p> <p>14. Потенциальные угрозы при реализации модели трудового перемещения с внешним источником замещения.</p>
ПК-2	<p>15. Предотвращение угроз кадровой безопасности при профессиональной адаптации.</p> <p>16. Предотвращение угроз кадровой безопасности при стимулировании сотрудника организации.</p> <p>17. Предотвращение угроз кадровой безопасности, связанных с возникновением конфликтов в организации.</p> <p>18. Предотвращение угроз кадровой безопасности, связанных с высоким уровнем агрессии.</p>

10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы	Объем в часах Очно/заочно	Форма контроля
-------------------------	----------------------------	------------------------------	----------------

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

Тема 1. Мотивация труда, как база формирования стратегии управления человеческими ресурсами	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	12/23	Тестирование, подготовка к экзамену
Тема 2. Стимулирование труда, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к экзамену	12/23	Тестирование, проверка решения задач, подготовка к экзамену
Тема 3. Внутрифирменная сплоченность, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Проработка учебного материала, решение задач,	12/23	Тестирование, проверка решения задач, подготовка к экзамену
Тема 4. Управление трудовыми перемещениями, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к экзамену	12/23	Тестирование, проверка решения задач, подготовка к экзамену
Тема 5. Управление трудовой адаптацией, как элемент стратегии управления человеческими ресурсами	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к экзамену	12/25	Тестирование, проверка решения задач, подготовка к экзамену

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

А) основная литература

1. Степанова, С. М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие / С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-4486-0213-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73330.html>

2. Специалист по управлению персоналом : учебное пособие для вузов / С. А. Ваторопин [и др.] ; ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15674-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544811>


3. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16692-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536192>

б) дополнительная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494739>

2. Лапочкина С. В. Экономика и социология труда : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - URL: <https://portal.ulsu.ru/course/view.php?id=94712> . - Режим доступа: Портал ЭИОС УлГУ. - Текст : электронный. - URL: <https://portal.ulsu.ru/course/view.php?id=94712>

3. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов /

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/456419>

в) учебно –методическая

1. Лапочкина С. В. Методические указания для самостоятельной работы студентов по дисциплине "Кадровое обеспечение предприятия" для студентов 38.04.01 "Экономика" (степень – магистр) профиль "Экономическая безопасность организации" всех форм обучения / С. В. Лапочкина; УлГУ, ИЭиБ. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 297 КБ). - Текст : электронный. — URL: <https://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2077>

Согласовано:

ГЛАВ. Библиотекарь, Голосова М.И., МР


Должность сотрудника научной библиотеки

Ф.И.О

подпись

дата

13.06.2024г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

б) Программное обеспечение –

- Операционная система Windows;
- Пакет офисных программ Microsoft Office.

в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2024]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство «ЮРАЙТ». – Москва, [2024]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Политехресурс». – Москва, [2024]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС «Лань». – Санкт-Петербург, [2024]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Знаниум». - Москва, [2024]. - URL: <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. / ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2024].

3. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». – Москва, [2024]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2024]. – URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

5. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

6. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

Инженер ведущий




Щуренко Ю.В.

03.06.2024

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Учебный корпус по адресу: ул. Пушкинская, 4а. Объект доступен для маломобильных групп населения. Перед корпусом установлены дорожные знаки «Парковка для инвалидов». На стене у входа в здание установлены кнопка вызова дежурного и информационное устройство с тактильной идентификацией для помощи перемещения людей с ограниченными возможностями «Кнопка вызова персонала». На центральном крыльце корпуса установлены наклонные подъемные платформы. В корпусе имеется лифт и информационные устройства с тактильной идентификацией для помощи перемещения людей с ограниченными возможностями «Лифт для инвалидов» и «Направление движения». Ширина дверных проемов в тамбуре и вестибюле составляет 1200 мм. Дверные проемы не имеют порогов и перепадов высот пола. Имеется доступная ширина пути движения в коридорах. На первом этаже предусмотрена универсальная санитарно-гигиеническая кабина, доступная для всех маломобильных групп населения.

Здание института экономики и бизнеса (средство обучения). г.Ульяновск, ул. Федерации,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

д.№29. 1620,3. Объект не доступен для маломобильных групп населения. На стене у входа в здание установлены кнопка вызова дежурного и информационное устройство с тактильной идентификацией для помощи перемещения людей с ограниченными возможностями «Кнопка вызова персонала».

- Аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий, оснащенные проектором, ноутбуком, аудиооборудованием для просмотра видео (6 аудитория, актовый зал, 703, 709 и др. аудитории в корпусах по ул.Федерации, 29 и по ул. Пушкинская, 4а).
- Аудитории, оборудованные интерактивными досками (603, 611).
- Аудитории для проведения тестирования и самостоятельной работы студентов с выходом в интернет, комп.класс №1к (корпус по ул. Федерации, 29).
- Читальный зал (803 аудитория) с компьютеризированными рабочими местами для работы с электронными библиотечными системами, каталогом и т.д.

13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

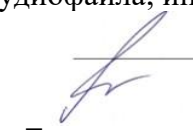
Обучение по ОПОП ВО обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и отдельно. В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации».

Разработчик



подпись

доцент

должность

Лапочкина С.В.

ФИО