

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.05.2026 17:09:17
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.11.01 Социология кадрового менеджмента

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом

профиль

Очная

(форма обучения)

Год набора - 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Ахмерова Лилия Вильевна, к.социол.н., доцент, доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

Ветренко Инна Александровна, доктор полит наук, доцент, профессор кафедры, заведующий кафедрой социальных технологий

РПД Б1.В.ДВ.11.01 Социология кадрового менеджмента одобрена на заседании кафедры социальных технологий факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС. Протокол №1 от «27» августа 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Социология кадрового менеджмента» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)**</i>	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат**
	ПКс-1	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач,, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПКс-1.2	Организовывает формирование команды по определенным принципам; умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>ПКс ОС III-1.2. 3-1. Знает индивидуально-психологические качества, свойства и особенности личности, механизмы мотивации и регуляции поведения и деятельности</p> <p>ПКс ОС III-1.2. 3-2. Знает базовые положения законодательства РФ об охране труда</p> <p>ПКс ОС III-1.2. 3-3. Знает основные теории мотивации, лидерства и власти. проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>ПКс ОС III-1.2. 3-4. Знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника</p> <p>ПКс ОС III-1.2. 3-5. Знает методику и методологию расчета основных экономических показателей</p> <p>ПКс ОС III-1.2. У-1. Умеет применять</p>

					<p>конкретные приемы самопознания и саморегуляции;</p> <p>ПКс ОС III-1.2. У-2. Умеет проводить расчеты частных и интегрального показателя санитарно-гигиенических условий труда</p> <p>ПКс ОС III-1.2. У-3. Умеет организовывать групповую работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПКс ОС III-1.2. У-4. Умеет анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне</p> <p>ПКс ОС III-1.2. У-5. Умеет планировать и прогнозировать основные показатели деятельности предприятия</p>
--	--	--	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц /180 акад. часов, 135 астрономических часов.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в деканате.

Очная форма обучения.

Теоретические занятия (лекции) проводятся по группам. Общий объем лекционного курса составляет 36 академических часов.

Практические занятия организуются по группам в виде семинаров в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий 36 академических часов.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 70 академических часов. 36 часов контроль

В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к устному опросу и тестированию, выполняют профессионально-исследовательское задание, практическим контрольным заданиям.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Социология кадрового менеджмента» относится к обязательным дисциплинам вариативной части дисциплины по выбору. Дисциплина читается на 2 курсе в 3 семестре по очной форме обучения. Учебная дисциплина базируется на знаниях, полученных на дисциплинах: Введение в менеджмент, теория организации, организационное поведение. Знания, полученные в результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.11.01 Социология кадрового менеджмента, используются студентами при изучении дисциплины, могут использоваться при изучении дисциплин «Управление персоналом организации», «Экономика и управление организацией», «Управление кадровым резервом организации» а также при прохождении обучающимися практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является:

- в третьем семестре экзамен по очной форме обучения;
- в четвертом семестре – экзамен по очно-заочной форме обучения

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

3 семестр

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	Контроль	СРкр		СРэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Тема 1	Социология как наука: базовые понятия для кадрового менеджмента	16	4			4							8	УО, Д
Тема 2	Социология кадрового	16	4			4							8	УО, Д

	менеджмента: предмет, задачи, основные подходы													
Тема 3	Социальная структура организации и сегментация персонала	16	4			4							8	УО, Д
Тема 4	Трудовое поведение: социологичес кие модели и типы	16	4			4							8	УО, Д
Тема 5	Социология мотивации труда	16	4			4							8	УО, Д
Тема 6	Социологичес кие методы исследования персонала	16	4			4							8	УО, Д
Тема 7	Организацион ная культура и кадровый менеджмент	16	4			4							8	УО, Д

Тема 8	Социальные коммуникации и конфликты в кадровом управлении	16	4			4						8	УО, Д
Тема 9	Социологические аспекты карьеры и профессионального развития	14	4			4						6	УО, Д
Промежуточная аттестация		36						2	36				экзамен
Итого		180	36			36		2	36			70	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

УО – устный опрос.

Д – доклады.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1 Социология как наука: базовые понятия для кадрового менеджмента ПКс-1.2.

Содержание: Социология в системе наук об обществе. Объект и предмет социологии. Структура социологического знания: макро-, мезо-, микроуровни. Основные категории: общество, социальная структура, социальный институт, социальная группа, социальный статус и роль. Значение социологических знаний для управления человеческими ресурсами.

Тема 2 Социология кадрового менеджмента: предмет, задачи, основные подходы. ПКс-1.2.

Содержание: Объект и предмет социологии кадрового менеджмента. Место дисциплины в системе социологического и управленческого знания. Основные парадигмы: структурно-функциональная, конфликтологическая, гуманистическая. Практические задачи: диагностика персонала, управление трудовым поведением, развитие организационной культуры.

Тема 3. Социальная структура организации и сегментация персонала ПКс-1.2.

Содержание: Понятие социальной структуры организации. Социально-профессиональные группы. Социальная стратификация внутри организации: иерархия, привилегии, статусные группы. Социально-демографические характеристики персонала: возраст, пол, образование, стаж. Методы сегментации персонала для кадровой работы.

Тема 4. Трудовое поведение: социологические модели и типы ПКс-1.2.

Содержание: Понятие трудового поведения. Отличие социологического подхода от психологического. Типология трудового поведения: нормативное, девиантное, аномическое, креативное. Факторы трудового поведения: социальные нормы, групповое давление, ценности. Социологический анализ абсентеизма, текучести, трудовой дисциплины.

Тема 5. Социология мотивации труда ПКс-1.2.3

Содержание: Социальные детерминанты мотивации: нормы, статус, признание, справедливость. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Герцберг) в социологической интерпретации. Процессуальные теории

(Врум, Адамс) и их применение в HR. Социальная мотивация и стимулирование: нематериальные формы.

Тема 6. Социологические методы исследования персонала ПКс-1.2.

Содержание: Количественные методы: анкетирование сотрудников, формализованные опросы. Качественные методы: глубинное интервью, фокус-группы, наблюдение. Анализ документов: изучение личных дел, кадровой документации. Программа социологического исследования персонала: этапы, инструментарий.

Тема 7. Организационная культура и кадровый менеджмент ПКс-1.2.3.

Содержание: Понятие организационной культуры. Уровни (артефакты, ценности, предположения). Типологии организационной культуры и их связь с кадровой политикой. Влияние организационной культуры на подбор, адаптацию, оценку персонала. Диагностика и изменение организационной культуры силами HR-службы.

Тема 8. Социальные коммуникации и конфликты в кадровом управлении ПКс-1.2.

Содержание: Понятие и структура социальной коммуникации. Коммуникативная компетентность HR-специалиста. Формальные и неформальные коммуникации в коллективе. Социальный конфликт в организации: причины, функции, типология. Технологии управления конфликтами и роль кадровой службы.

Тема 9. Социологические аспекты карьеры и профессионального развития ПКс-1.2.3

Содержание: Социологическое понятие карьеры: объективная и субъективная карьера. Социальные лифты и механизмы карьерного продвижения. Гендерные аспекты карьеры: «стеклянный потолок», «липкий пол». Социологический анализ профессионального выгорания и текучести кадров.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

1.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДВ.11.01 «Социология кадрового менеджмента» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи»

правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС для очной формы обучения. На заочной форме обучения БРС не применяется.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО—устный опрос, Д-доклады.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Социология как наука: базовые понятия для кадрового менеджмента

Вопросы для устного опроса

Что является объектом и предметом социологии?

Назовите три уровня социологического знания.

Что такое социальный статус и социальная роль?

Почему социологические знания важны для HR-специалиста?

Темы докладов

1. Социология и кадровый менеджмент: точки пересечения.
2. Роль социальных норм в регуляции трудового поведения.
3. Влияние социальной структуры общества на организацию работы с персоналом.
4. Социальные институты и их роль в формировании кадровых процессов.

Тема 2. Социология кадрового менеджмента: предмет, задачи, основные подходы

Вопросы для устного опроса

Что является предметом социологии кадрового менеджмента?

Назовите три основные парадигмы социологии кадрового менеджмента.

Какие практические задачи решает социология кадрового менеджмента?

Чем отличается социологический подход к кадрам от психологического?

Темы докладов

1. Эволюция взглядов на роль человеческих ресурсов в организации.
2. Сравнение структурно-функционального и конфликтологического подходов в HR.
3. Применение социологических знаний в российских компаниях: кейсы.
4. Гуманистическая парадигма в кадровом менеджменте: возможности и ограничения.

Тема 3. Социальная структура организации и сегментация персонала

Вопросы для устного опроса

Что такое социально-профессиональная группа? Приведите примеры.

Как социально-демографические характеристики (возраст, пол, образование) влияют на кадровую работу?

Что такое внутриорганизационная стратификация?

Какие методы сегментации персонала вы знаете?

Темы докладов

1. Влияние возрастной структуры персонала на кадровую политику.
2. Гендерные аспекты в сегментации персонала: стереотипы и реальность.
3. Статусные группы в организации: формальные и неформальные признаки.
4. Методика построения социального паспорта организации.

Тема 4. Трудовое поведение: социологические модели и типы

Вопросы для устного опроса

Что такое трудовое поведение с социологической точки зрения?

Назовите основные типы трудового поведения.

Что такое абсентеизм и каковы его социальные причины?

Как социологически объяснить феномен текучести кадров?

Темы докладов

1. Девиантное трудовое поведение: формы, причины, профилактика.
2. Аномия в организации: причины и последствия для управления персоналом.
3. Социологический анализ прогулов и опозданий.
4. Креативное трудовое поведение: как стимулировать инновации сотрудников.

Тема 5. Социология мотивации труда

Вопросы для устного опроса

В чем разница между социальной мотивацией и экономическим стимулированием?

Как теория справедливости (С. Адамс) используется в кадровом менеджменте?

Какие факторы по Герцбергу являются «мотиваторами»?

Назовите примеры нематериальной социальной мотивации.

Темы докладов

1. Применение иерархии потребностей Маслоу в разработке систем мотивации.
2. Социологический анализ эффективности нематериального стимулирования.
3. Теория ожиданий Врума и ее использование в управлении карьерой.
4. Социальная мотивация в удаленных и гибридных командах.

Тема 6. Социологические методы исследования персонала

Вопросы для устного опроса

Чем отличаются количественные и качественные методы исследования персонала?

Что такое программа социологического исследования персонала?

Какие этические проблемы возникают при исследовании персонала?

Для чего применяется анализ документов в HR?

Темы докладов

1. Разработка анкеты для оценки удовлетворенности персонала.
2. Метод фокус-групп в диагностике организационной культуры.
3. Применение метода наблюдения для изучения коммуникаций в коллективе.
4. Анализ текучести кадров с помощью статистических методов.

Тема 7. Организационная культура и кадровый менеджмент *Вопросы для устного опроса*

Что такое организационная культура и какие уровни выделяет Э. Шайн?

Как тип организационной культуры влияет на процессы подбора персонала?

Назовите методы диагностики организационной культуры.

Как HR может влиять на изменение организационной культуры?

Темы докладов

1. Влияние организационной культуры на лояльность и текучесть персонала.
2. Диагностика культуры по методике Г. Хофстеде: практическое применение.
3. Роль HR в трансформации культуры при слиянии компаний.
4. Корпоративные традиции и ритуалы как инструмент укрепления культуры.

Тема 8. Социальные коммуникации и конфликты в кадровом управлении

Вопросы для устного опроса

Назовите основные элементы социальной коммуникации.

Чем отличаются формальные и неформальные коммуникации в организации?

Каковы основные причины социальных конфликтов в организации?

Назовите стратегии поведения в конфликте по К. Томасу.

Темы докладов

1. Роль HR-службы в профилактике и разрешении конфликтов.

2. Феномен слухов и способы управления неформальными коммуникациями.
3. Конфликтологическая модель Р. Дарендорфа и ее применение в HR.
4. Медиация как технология урегулирования трудовых споров.

Тема 9. Социологические аспекты карьеры и профессионального развития

Вопросы для устного опроса

- Что такое объективная и субъективная карьера?
 Назовите основные социальные лифты, действующие в организации.
 Что такое «стеклянный потолок»?
 Каковы социологические признаки профессионального выгорания?

Темы докладов

1. Социологический анализ гендерных различий в карьерном продвижении.
2. Методики оценки и профилактики профессионального выгорания.
3. Карьерные стратегии разных поколений (X, Y, Z).
4. Социальные сети и горизонтальная карьера: новые формы развития.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
	1 семестр		
КТ - 1	100	0,15	15
КТ - 2	100	0,15	15
КТ- 3	100	0,15	15
КТ - 4	100	0,15	15
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент

веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ типовые оценочные материалы:

1 семестр

КТ-1

Тема 1.

Доклад.

Устный опрос

Тема 2.

Доклад.

Устный опрос

Тема 3.

Доклад.

Устный опрос

КТ-2

Тема 4.

Доклад.

Устный опрос

Тема 5.

Доклад.

Устный опрос

КТ-3

Тема 6.

Доклад.

Устный опрос

Тема 7.

Доклад.

Устный опрос

КТ-4

Тема 8.

Доклад.

Устный опрос

Тема 9.

Доклад.

Устный опрос

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-20</i>	<i>Детальное, последовательное описание важнейших аспектов темы с конкретными примерами</i>
<i>Характер подачи</i>	<i>0-20</i>	<i>Использование презентации</i>

<i>материала</i>		
<i>Стилистика</i>	<i>0-20</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-20</i>	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-20</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

2.Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>31-50</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	<i>16-30</i>	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	<i>0-15</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Достоверность и актуальность информации</i>	<i>16-20</i>	<i>Представленная информация подтверждена ссылками на источники</i>
	<i>0-15</i>	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Дополнительные материалы и оборудование, необходимых для выполнения проверочных заданий не требуется

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация в 7 семестре проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в письменной форме. Перечень вопросов к экзамену прописан в п.6.2. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (*при необходимости*).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы

следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на вопросы; письменно в СДО - в форме письменного ответов на вопросы; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Объект и предмет социологии. Значение социологических знаний для HR.
2. Структура социологического знания: макро-, мезо-, микроуровни.
3. Основные категории социологии: общество, социальный институт, социальная группа, статус, роль.
4. Социология кадрового менеджмента: объект, предмет, задачи.
5. Три парадигмы социологии кадрового менеджмента (структурно-функциональная, конфликтологическая, гуманистическая).
6. Место социологии кадрового менеджмента в системе наук.
7. Социальная структура организации: понятие и элементы.
8. Социально-профессиональные группы: критерии выделения и значение для HR.
9. Социально-демографическая сегментация персонала.
10. Внутриорганизационная стратификация: доход, власть, престиж.
11. Социальный статус и социальная роль в организации.
12. Понятие трудового поведения. Социологический подход.
13. Типология трудового поведения: нормативное, девиантное, аномическое, креативное.
14. Абсентеизм: социологический анализ причин и профилактика.
15. Текучесть кадров: социальные факторы и методы снижения.
16. Социальные детерминанты мотивации труда.
17. Иерархия потребностей А. Маслоу и ее применение в HR.
18. Двухфакторная теория Ф. Герцберга (гигиенические факторы и мотиваторы).
19. Теория ожиданий В. Врума.
20. Теория справедливости С. Адамса и ее использование.
21. Нематериальная (социальная) мотивация: формы и эффективность.
22. Количественные методы исследования персонала: анкетирование, опросы.
23. Качественные методы: глубинное интервью, фокус-группа.
24. Метод наблюдения в оценке трудового поведения.
25. Анализ документов в кадровом менеджменте.
26. Программа социологического исследования персонала: структура.
27. Выборка в исследованиях персонала: понятие, виды.
28. Этические проблемы при изучении персонала.
29. Понятие организационной культуры (Э. Шайн, уровни).
30. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.
31. Параметры организационной культуры Г. Хофстеде.
32. Влияние организационной культуры на процессы подбора и адаптации.
33. Диагностика организационной культуры: методы и инструменты.
34. Роль HR в формировании и изменении организационной культуры.
35. Понятие и структура социальной коммуникации.
36. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
37. Коммуникативные барьеры в управлении персоналом.
38. Социальный конфликт: понятие, функции (Л. Козер).

39. Типология конфликтов в организации.
40. Конфликтологическая модель Р. Дарендорфа.
41. Стратегии поведения в конфликте (К. Томас).
42. Методы управления конфликтами: структурные и межличностные.
43. Роль HR-службы в разрешении конфликтов.
44. Понятие карьеры: объективная и субъективная карьера.
45. Социальные лифты и механизмы карьерного продвижения.
46. Гендерные аспекты карьеры: «стеклянный потолок», «липкий пол».
47. Социологический анализ профессионального выгорания.
48. Профилактика выгорания: социально-организационные меры.
49. Социометрический метод Дж. Морено в диагностике групп.
50. Формальное и неформальное лидерство в коллективе.
51. Трансформационное лидерство и его роль в развитии персонала.
52. Социальный капитал организации и его влияние на HR-процессы.
53. Адаптация персонала: социологический подход.
54. Оценка персонала: социологические критерии и методы.
55. Социологические аспекты обучения и развития персонала.
56. Управление удаленными командами: социальные вызовы.
57. Поколенческие различия (X, Y, Z) и управление персоналом.
58. Корпоративная социальная ответственность и HR.
59. Социологический анализ лояльности персонала.
60. Будущее социологии кадрового менеджмента: цифровизация и AI.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	<p>Что из перечисленного является предметом социологии кадрового менеджмента?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1. Экономическая эффективность использования рабочей силы 2. 2. Социальные закономерности формирования и развития человеческих ресурсов в организации 3. 3. Психические процессы, влияющие на принятие решений 4. 4. Технологии автоматизации кадрового учета
		<p>Кто из авторов разработал двухфакторную теорию мотивации (гигиенические факторы и мотиваторы)?</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. А. Маслоу 2. Ф. Герцберг 3. В. Врум 4. С. Адамс 								
Задание закрытого типа на установление соответствия	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;</p> <p>список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>Установите соответствие между типом трудового поведения и его характеристикой:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Тип поведения</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Нормативное</td> <td>А. Отклонение от установленных норм и правил</td> </tr> <tr> <td>2. Девиантное</td> <td>Б. Ориентация на нововведения, творчество</td> </tr> <tr> <td>3. Креативное</td> <td>В. Следование установленным правилам и стандартам</td> </tr> </tbody> </table>	Тип поведения	Характеристика	1. Нормативное	А. Отклонение от установленных норм и правил	2. Девиантное	Б. Ориентация на нововведения, творчество	3. Креативное	В. Следование установленным правилам и стандартам
		Тип поведения	Характеристика							
1. Нормативное	А. Отклонение от установленных норм и правил									
2. Девиантное	Б. Ориентация на нововведения, творчество									
3. Креативное	В. Следование установленным правилам и стандартам									
		<p>Установите соответствие между методом исследования и его назначением в HR:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Назначение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Анкетирование</td> <td>А. Глубокое изучение мотивов увольнения</td> </tr> <tr> <td>2. Глубинное интервью</td> <td>Б. Измерение Удовлетворенности больших групп</td> </tr> <tr> <td>3. Социометрия</td> <td>В. Выявление неформальных лидеров и групповой структуры</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Назначение	1. Анкетирование	А. Глубокое изучение мотивов увольнения	2. Глубинное интервью	Б. Измерение Удовлетворенности больших групп	3. Социометрия	В. Выявление неформальных лидеров и групповой структуры
Метод	Назначение									
1. Анкетирование	А. Глубокое изучение мотивов увольнения									
2. Глубинное интервью	Б. Измерение Удовлетворенности больших групп									
3. Социометрия	В. Выявление неформальных лидеров и групповой структуры									
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p>	<p>Какие факторы относятся к социальным детерминантам мотивации труда?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Размер заработной платы 2. Признание со стороны коллег 3. Статус в организации 								

	<p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>4. Комфортная температура в офисе</p> <p>5. Возможность влиять на решения</p> <hr/> <p>Какие из перечисленных признаков характерны для аномического трудового поведения?</p> <p>1. Четкое следование правилам</p> <p>2. Отчуждение от целей организации</p> <p>3. Высокая инновационная активность</p> <p>4. Безразличие к результатам труда</p> <p>5. Симуляция трудовой деятельности</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>Расположите этапы социологического исследования персонала в правильном порядке:</p> <p>1. Сбор первичных данных</p> <p>2. Формулировка гипотез и задач</p> <p>3. Анализ и интерпретация результатов</p> <p>4. Определение проблемы и цели</p> <p>5. Разработка инструментария</p> <hr/> <p>Расположите уровни организационной культуры по Э. Шайну от наиболее видимого к наиболее глубинному:</p> <p>1. Базовые предположения</p> <p>2. Провозглашаемые ценности</p> <p>3. Артефакты</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p>	<p>Какое определение наиболее точно отражает социологический подход к мотивации?</p> <p>1. Мотивация – это совокупность внутренних психологических процессов, побуждающих к действию</p> <p>2. Мотивация – это система материальных и нематериальных стимулов, используемых руководством</p>

	5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	3. Мотивация – это социально обусловленный процесс, включающий нормы, ценности, статусные ожидания и групповое влияние
		Какой метод лучше всего подходит для изучения неформальной структуры группы? 1. Анализ документов 2. Социометрия 3. Контент-анализ корпоративной газеты
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Опишите, как концепция «стеклянного потолка» объясняет гендерные неравенства в карьере. Какие социологические механизмы поддерживают этот феномен? Предложите возможные HR-инструменты для его преодоления.
		Сравните формальные и неформальные коммуникации в организации. Какие риски и возможности для управления персоналом создает каждый тип?

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

На очной форме обучения:

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством</i>	30-39

<p><i>изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i></p>	
<p><i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i></p>	20-29
<p><i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i></p>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Дополнительные материалы и оборудование, необходимых для выполнения проверочных заданий не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой по всем темам курса.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по

родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основной этап – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. **Добреньков, В. И.** Социология : учебник / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 768 с. – ISBN 978-5-16-010253-9. – Текст : электронный // ЭБС Znanium.
2. **Кравченко, А. И.** Социология управления : учебник для бакалавров / А. И. Кравченко. – Москва : Юрайт, 2019. – 490 с. – ISBN 978-5-534-00398-7.
3. **Тощенко, Ж. Т.** Социология труда : учебник / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – Москва : Юрайт, 2021. – 432 с. – ISBN 978-5-534-00396-3.

8.2. Дополнительная литература

1. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990.
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Канон, 1996.
3. Зиммель Г. Социология. – М.: Финансы и статистика, 1996.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2019.
5. Мэйо Э. Человеческие проблемы индустриальной цивилизации. – М.: Дело, 2021.
6. Морено Дж. Социометрия. – М.: Академический проект, 2021.
7. Сорокин П. А. Социальная мобильность. – М.: Астрель, 2006.
8. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. – М.: Экономика, 1991.
9. Шайн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2021.
10. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. – М.: Омега-Л, 2018.
11. Управление персоналом: социологический подход / под ред. В. В. Травина. – СПб.: Питер, 2020.
12. Чикер В. А. Социология кадрового менеджмента: учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2018.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используется

8.4 Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru>/к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>

3. Электронная библиотечная система «IPRSmart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBookCollection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- *SageeBookCollections* - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *SpringerLink* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных WileyPeriodicals в 2015–2019 гг.
- *OECDiLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов