|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КАДРИ ТА БЕЗПЕКА ОРГАНІЗАЦІЙ** СИЛАБУС | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Шифр і назва спеціальності** | | | **054 – Соціологія** | | | **Інститут / факультет** | | | **Інститут соціально-гуманітарних технологій** | | | | | |  | | |
| **Назва програми** | | | **Соціологічне забезпечення економічної діяльності** | | | **Кафедра** | | | **Соціології і публічного управління** | | | | | |  | | |
| **Тип програми** | | | **Освітньо-професійна** | | | **Мова навчання** | | | **Українська** | | | | | |  | | |
| **Викладач** | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Розробник: Рущенко Ігор Петрович,** Ihor.Rushchenko@kpi.edu.ua | | | | | | |  | | | | | | | | |  | | |
| C:\Users\User\Desktop\DSC_1537.JPG | | Доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри соціології і публічного управління. Досвід роботи – 41 рік  Автор 195-и наукових та науково-методичних праць, у тому числі шести одноосібних монографій та підручників.  Розробник дисциплін: Історія соціології, Соціологія особистості та девіантної поведінки, Методологія та методи роботи з персоналом, Кадри та безпека організацій, Соціологія економічної злочинності, Основи медіаграмотності та інформаційні війни. | | | | | | | | | | | | | |  | | |
|  | | **Викладач:** Шанідзе Надія Олександрівна, nashanidze@ukr.net  Кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології і публічного управління. Авторка понад 50 наукових і навчально-методичних публікацій. Провідна лекторка з курсів «Соціологія управління», «Теоретична соціологія ХХІ століття», «Крос-культурні комунікації» «Соціологія мови», «Соціологія особистості та девіантної поведінки» | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Загальна інформація про курс** | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Анотація** | | Вивчення курсу повинно сформувати у студентів **з**нання теоретичних основ безпеки організацій, загроз та ризиків, пов’язаних з персоналом; знання небезпечних категорій персоналу та методів посилення кадрової безпеки; вміння ідентифікувати осіб, що належать до різних категорій небезпечного персоналу. | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Цілі курсу** | | Ознайомлення студентів з проблемою кадрової безпеки та опанування студентами необхідних знань та навичок для практичної діяльності з підтримки безпеки організацій в якості менеджерів по роботі з персоналом. | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Формат** | | Лекції, практичні заняття, консультації.. Підсумковий контроль – залік. | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Семестр** | | 2 | | | | | | | | | | | | | |  | | |
| **Обсяг (кредити) / Тип курсу** | 3 / Вибірковий | | | **Лекції (години)** | 32 | | | **Практичні заняття (години)** | | 16 | **Самостійна робота (години)** | 42 | |  | | |
| **Програмні компетентності** | | * Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт (ЗК05) * Здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК06) * Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК07) * Здатність організовувати роботу з мотивації працівників в установах економічного профілю (CK09) | | | | | | | | | | |

**Результати навчання:**

* Розробляти прикладні проекти з мотивації працівників в установах економічного профілю (ПР10).

**Теми що розглядаються**

**Тема 1. Безпека організації як предмет соціологічного аналізу.**

Актуальність проблеми кадрової безпеки для сучасного бізнесу і державних установ. „Кадри і безпека організацій” як академічна дисципліна: предмет і цілі.

Базові поняття кадрової безпеки: „безпека організації”, „загрози і ризики”, „кадрова безпека”. Поняття «небезпечні категорії персоналу».

Типізація загроз організаціям і основні підсистеми безпеки організації. Особливості кадрової безпеки приватних комерційних організацій і державних установ.

**Тема 2. Організаційні девіанти та їх вплив на безпеку соціальних організацій.**

Девіантологія і соціологія девіантної поведінки як теоретична основа дослідження організаційних девіантів.Поняття організаційних девіантів. Ситуація девіації в організаціях.

Внутрішньо організаційні норми. Відмінність організаційних девіантів від девіантів у широкому розумінні. Типологія організаційних девіантів. Ризики і небезпеки, що пов’язані з перебуванням у складі персоналу організаційних девіантів.

**Тема 3. Адикти в організаціях: основні небезпеки, метод ідентифікації та робота з адиктами.**

Особи з адиктивною поведінкою: різновиди залежностей, загальна соціально-психологічна характеристика. Основні ризики і загрози, що пов‘язані з адиктами.

Хімічно-залежні особи: зовнішні ознаки, особливості психіки та поведінки. Зловживання співробітниками алкоголем та наслідки для організацій. Наркотична залежність і її зовнішні прояви: ризики і небезпеки для організацій. Робота з особами, що мають ознаки хімічного типу залежності.

Особи з нехімічним типом залежності. Основні типи нехімічних залежностей. Співробітники, що мають мультимедійну залежність, у т.ч. Інтернет-адикти: соціально-психологічні і поведінкові особливості, ризики і небезпеки для організації. Працівники, схильні до ігроманії: ризики і небезпеки. Особи з гіперсексуальними проявами та психологічна безпека колективу. Засоби ідентифікації осіб з нехімічним типом адикції та можливі дії з боку адміністрації та служби управління персоналом.

**Тема 4. Особи з психічними і психологічними розладами.**

Люди з ментальними проблемами у соціумі і в організаціях. Типологія ментальних відхилень і розладів.

Психіатричні захворювання і реакція адміністрації. Робота з особами, що мають розумову відсталість. Особи з акцентуаціями характеру і потреба враховувати індивідуальні риси в процесі управління персоналом.

**Тема 5. Особи з розладом особистості в організаціях.**

Психопати в організаціях: типологія, загрози та ризики. Проблеми психологічної безпеки, що виникають в організації в разі присутності осіб з різними розладами особистості.

Засоби діагностики осіб з особистісними відхиленнями. Діагностичний тест особистісних розладів В. Дворщенко. Метод спостережень над поведінкою співробітників.

**Тема 6. Особи, що схильні до злочину в організаціях.**

Проблема правопорушень і злочинності на підприємствах, в установах, фірмах. Основні різновиди загальнокримінальних і «білокомірцевих» злочинів в організаціях.

Особливості злочинних проявів у комерційних та некомерційних державних організаціях.

Злочинність у сфері торгівлі, будівництва, автоперевезень та в інших галузях народного господарства.

Особи з кримінальним минулим або кримінальною спрямованістю особистості та їх поведінка в організаціях.

Профілактика правопорушень в трудовому колективі. Роль служби безпеки персоналу і служби управління персоналу у попередженні злочинних проявів з боку працюючих.

**Тема 7. Небезпечні психофізіологічні стани, що пов’язані з часовими характеристиками професійною діяльністю.**

Специфіка вікової психофізіології та ризики для організації. Основні вікові періоди та можливі ризики, що обумовлені віком працівника.

Проблема професійного вигоряння. Професійні деформації та їх наслідки для особистості та організації.

**Тема 8.** **Втома, хронічний стрес та їх небезпека.**

Поняття втоми та вплив втоми на функції персоналу. Діагностика стану втоми. Корекція функціональних станів.

Поняття стресу. Особливості працюючих у стані хронічного стресу: небезпеки та ризики для особистості та організації. Хронічний стрес як хвороба менеджерів та операторів. Причини виникнення стану хронічного стресу у працюючих. Профілактика хронічного стресу в організаціях.

**Тема 9. Управлінські помилки та їх наслідки для стану кадрової безпеки.**

Ситуації професійної неадекватності. Проблема відповідності особистих компетенцій професійним вимогам за посадою або робочим місцем як менеджерська проблема.

Працівники (спеціалісти) з обмеженою компетентністю та можливі негативні наслідки їх діяльності. Основні причини присутності некомпетентних працівників в організації.

«Аномічні стани» персоналу і безпека організацій. Причини розбалансування поведінки та недисциплінованості.

«Токсичні» менеджери як специфічна категорія: основні типи та причини існування.

**Тема 10.** **Патологічні відносини в колективі, які провокуються брехунами і агресорами.**

Брехня як елемент комунікації. Типи й види брехунів. Індикатори й сигнали брехні. Методики і технології розпізнавання брехні й брехунів.

Агресивна поведінка й формування патологічних відносин. Мобінг як форма колективної агресії.

Види непрямої агресії: чутки, плітки, «підстави».

**Тема 11. Конфлікти в організаціях та наслідки для кадрової безпеки.**

Конфлікти в організаціях: види, причини, структура. Ситуативний конфлікт: небезпека ескалації.

Хронічний конфлікт: приховані ризики й загрози. Управління конфліктами як шлях зменшення ризиків для організації.

**Тема 12. Побудова підсистеми кадрової безпеки в організації.**

Поняття системи кадрової безпеки. Принципи функціонування системи кадрової безпеки. Основні об‘єкти кадрової безпеки: (1) кандидати до вступу в організаціях, (2) особи, що перебувають на випробувальному терміну, (3) персонал організації, (4) співробітники, що звільняються.

Суб‘єкти кадрової безпеки: (1) керівництво організації, (2) служба безпеки, (3) кадрова служба, (4) лінійні керівники. Функції суб‘єктів та методи впливу на посилення кадрової безпеки.

Розробка стратегії і тактики підвищення кадрової безпеки організації. Розробка стратегії і тактики кадрової безпеки. Концепція безпеки організації як базовий документ.

Професіограма кадрової безпеки та її роль в організації кадрової безпеки. Визначення критеріїв кадрової безпеки.

**Тема 13. Методики роботи з кандидатами в організацію.**

Рекрутінг і практика фільтрації кандидатів. Алгоритм добору кадрів за критеріями безпеки. Метод крос-аналізу документів кандидата.

Перевірка правдивості особистих відомостей, які повідомляє про себе кандидат. Візуальний і аудіо контакт як засіб оцінки кандидата.

Підготовка та проведення співбесід з урахуванням критеріїв кадрової безпеки. Можливості і обмеженість застосування тестових методик. Стрес-інтерв‘ю.

**Тема 14. Методи скринінгу й безпечного звільнення персоналу.**

Основні завдання та методи скринінгу. Гласний і негласний збір даних стосовно поведінки персоналу. Розслідування надзвичайних випадків, фактів шахрайства, крадіжок з боку персоналу та висновки для посилення безпеки організації.

Сутність і профілактичні властивості режимів: загальний режим, режим таємності і оберту в організації інформації, режим пожежної безпеки, режим зберігання матеріальних цінностей і складського господарства, режим звітності. Санкції в системі режимів, основні види покарань, які застосовуються до порушників режимів. Застосування поліграф-технологій в цілях кадрової безпеки.

Хедхантінг та його профілактика. Економічне шпигунство і проблема витоку інформації з організації. Боротьба з економічним шпигунством.

Методи безпечного вивільнення й звільнення.Причини, чому звільнені працівники можуть бути небезпечними для організації. Основні методи роботи з особами, які планують звільнення, для забезпечення безпеки організації. Методика вивільнення за контрактними зобов’язаннями. Укладення взаємовигідної угоди. Технологія аутплейсмента.

**Тема 15. Захист організації від інсайду, шпіонажу, недружнього вторгнення.**

Проблема економічного шпіонажу: основні методи та небезпека вербування працівників фірми.

Способи захисту від шпіонажу та виявлення інсайдерів. Хедхантинг: ризики й профілактика. Рейдерська атака й способи захисту організації від недружнього поглинання.

**Тема 16. Теоретичні і дослідницькі аспекти розв’язання проблеми лояльності персоналу.**

Лояльність персоналу – резерв кадрової безпеки.Поняття лояльності персоналу. Джерела лояльності членів організації. Теорія солідарності Дюркгейму як методологічна основа аналізу форм солідарності.

Складові лояльності персоналу**.** Соціологічний вимір лояльності. **«**Включеність» персоналу та індикатори виміру. Солідарність персоналу: індикатори виміру. Ідентичність як індикатор виміру лояльності.

Американська і японська моделі солідарності персоналу: порівняльний аналіз, соціокультурні і ментальні аспекти. Заходи менеджменту в аспекті розвитку лояльності персоналу.

Стимулювання праці. Особиста кар‘єра, просування персоналу по службовій драбині і відповідність особи займаній посаді. Підвищення кваліфікації. Створення належних умов праці. Корпоративні тренінги. Корпоративні традиції, заходи

**Форма та методи навчання**

Під час проведення лекційних занять з навчальної дисципліни передбачено застосування таких методів навчання: пояснювально-ілюстративний; репродуктивний; частково-пошуковий. Під час проведення семінарських занять застосовується: репродуктивний метод (засвоєння базових понять курсу); частково-пошуковий, або евристичний метод (під час виконання самостійної роботи) та дослідницький (виконання індивідуальних завдань).

**Лекції –** викладення теоретичного матеріалу лектором згідно навчальної програми і розподілу годин поміж темами.

**Практичні заняття** – проводяться у формі семінарських занять. Для семінарських занять студенти опрацьовують лекційний матеріал, готують виступи з використанням навчальної і наукової літератури, виступають з презентаціями. Лектор оцінює активність студентів впродовж семінару за прийнятою шкалою оцінок в балах. Під час семінарського заняття обов’язково за кожною темою оцінюються рівень знань студентів за допомогою тестових завдань та письмової самостійної роботи на знання основних понять за темою.

**Індивідуальне завдання** – вид самостійної роботи поза аудиторними годинами, коли студент, використовуючи лекційний матеріал та додаткові джерела знань, розробляє особисту тему.

**Підготовка презентації –** вид самостійної роботи, що виконується студентом (або 2-3 студентами) поза аудиторними годинами. Студент вільно обирає тематику з числа тем, які пропонуються планами семінарських занять, або узгоджує з викладачем ініціативну тематику. Наступним кроком студент здійснює бібліографічний пошук, використовуючи бібліотечні фонди або Інтернет-ресурси. Також складає план презентації або ставить питання, на які треба отримати аргументовану відповідь. Опанувавши джерела за темою, студент розкриває зміст питань та представляє виконану роботу на семінарі. Обсяг презентації – 16-25 слайдів, текст доповіді – 4-6 стандартних сторінок, набраних на комп’ютері. Основний зміст презентації доповідається у вільній формі на семінарському занятті, і студент отримує оцінку від викладача.

Методи контролю

**1. Підсумковий (семестровий) контроль проводиться у формі заліку або шляхом накопичення балів за поточним контролем по змістовним модулям.**

**Залік –** письмова або усна відповідь на питання, що містяться в заліковому білеті, або відповідь на підсумковий тест по курсу (студент обирає форму). Питання білетів доводяться до студентів заздалегідь.

**Контрольні питання з курсу до заліку.**

1. Актуальність кадрової безпеки як окремого напрямку роботи з персоналом організацій.
2. Специфіка кадрової безпеки в організаціях різного типу: комерційних структурах, державних установах, мілітаризованих організаціях, закладах соціального та культурного профілю.
3. Зміст основних понять кадрової безпеки: «безпека організації», «загрози та ризики», «кадрова безпека».
4. Основні загрози та ризики, які супроводжують існування організації.
5. Загрози та ризики, які пов’язані з персоналом, та їх деструктивні наслідки.
6. Основні підсистеми безпеки організації. Залежність конфігурації підсистем безпеки від типу та характеру діяльності організації.
7. Зміст поняття «організаційні девіанти».
8. Типологія «організаційних девіантів», як небезпечних категорій персоналу.
9. Групи ризику та умови їх появи в організаціях.
10. Адикти як «організаційні девіанти»: ризики і небезпеки для організацій.
11. Хімічний тип залежності та загальні методи ідентифікації осіб з хімічним типом залежності.
12. Особи з алкогольною залежністю в організаціях: поширеність, типологія ступеня залежності.
13. Дії адміністрації та кадрової служби стосовно співробітників, що маюьб ознаки хімічного типу залежності.
14. Особи з нехімічним типом залежності в організаціях: типологія та основні загрози, що пов’язані з цим типом адиктів.
15. Небезпека Інтернет-адикції для організацій. Методи профілактики.
16. Співробітники з ментальними проблемами: основні типи й види та характер загроз, що пов’язані з цими особами. Загальні ознаки поведінки людей з розладами особистості в організаціях.
17. Методи ідентифікації осіб з розладами особистості та можливі управлінські рішення по відношенню до персоналій.
18. Розлади особистості, що відповідають кластеру А, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.
19. Розлади особистості, що відповідають кластеру В, та їх небезпечний вплив на соціально-психологічний клімат в організації.
20. Основні типи й види злочинів, від яких потерпають організації. кримінальні загрози, що можуть виходити від персоналу.
21. Загальнокримінальна злочинність в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.
22. Економічні та «білокомірцеві» злочини в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.
23. Типи особистості, що є потенційно небезпечними з точки зору кримінальних загроз для організації.
24. Поняття хронічного стресу. Ризики і небезпеки, які пов’язані з особами, що перебувають у стані хронічного стресу.
25. Професійне вигоряння. Ідентифікація осіб та методи роботи з особами у стані професійного вигоряння.
26. Причини, що викликають стан хронічного стресу. Профілактика явища.
27. Профілактика хронічного стресу, професійних деформацій та професійного вигоряння в організаціях.
28. Вплив професіоналізму персоналу на стан кадрової безпеки. Умови та причини, коли компетентність працівників може бути нижчою від мінімальних вимог згідно професіограми кадрової безпеки.
29. Поняття «аномічний синдром персоналу». Причини та умови поширення «аномічного синдрому» в колективі.
30. Загрози та ризики для організації, пов’язані з так званим «аномічним синдромом».
31. Система управління кадровою безпекою: об’єкти і суб’єкти.
32. Основні принципи управління кадровою безпекою.
33. Розробка концепції кадрової безпеки. Формулювання критеріїв кадрової безпеки.
34. Професіограма кадрової безпеки як базисний документ для організації практичної діяльності з управління кадровою безпекою в організації.
35. Діяльність служби безпеки організації в напрямку посилення кадрової безпеки. Контррозвідувальні функції. Захист від хедхантінгу.
36. Основні методи безпечного найму персоналу.
37. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів за критеріями кадрової безпеки.
38. Основні методи скринінгу персоналу з метою посилення кадрової безпеки.
39. Основні методи безпечного вивільнення персоналу.
40. Методика безпечного звільнення «за контрактом».
41. Використання поліграфу („детектор брехні”): цілі, організаційні, правові, моральні аспекти.
42. Алгоритм добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
43. Використання психологічного тестування для цілей добору персоналу за критеріями кадрової безпеки: потенціал та обмеженість методу.
44. Проблема збереження комерційної таємниці в організаціях. Захист від економічного шпигунства.
45. Практичне використання методу провокації для тестування кадрової безпеки.
46. Перехресний аналіз документів (крос-аналіз) та його використання для відбору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
47. Візуальний контроль під час інтерв’ю з кандидатами та виявлення ознак девіантності.
48. Сутність стрес-інтерв’ю як методики добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.
49. Встановлення режимів та контроль персоналу як напрям підвищення кадрової безпеки.
50. Система санкцій щодо «організаційних девіантів». Принципи застосування. Правові і моральні аспекти.
51. Розслідування надзвичайних подій як форма скринінгу персоналу: цілі, способи, наслідки для посилення кадрової безпеки.
52. Гласний і не гласний контроль персоналу, що здійснює служба безпеки.
53. Поняття лояльності персоналу. Роль лояльності персоналу в управління кадровою безпекою.
54. Основні джерела формування лояльності персоналу на особистісному рівні.
55. Соціологічний вимір лояльності персоналу організації: програма дослідження.
56. Особливості японської моделі забезпечення лояльності персоналу.
57. Американська модель забезпечення лояльності персоналу: переваги та обмеження.
58. Практика підвищення лояльності персоналу в українських організаціях.
59. Фактори, що впливають на рівень лояльності колективу та окремих членів організації.
60. Основні напрями роботи менеджменту організації з підвищення лояльності персоналу.

**2.Поточний контроль проводиться за результатами роботи студентів на семінарських заняттях, методом оцінювання контрольних робіт, оцінювання тестів, самостійних робот, індивідуальних завдань, командних проектів, презентацій.**

**Контроль на семінарських заняттях –** оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінці виконання тестових завдань, оцінок під час самостійних робот, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу при підготовки командного проекту, активність в діловій грі.

**Контрольна робота** – вид поточного контролю знань студентів, який має на меті виявити рівень знань студентів, що отримані за пройденим матеріалом. Дата проведення контрольної роботи доводиться до студентів і призначається по завершенню вивчення змістовного модулю. Питання та тестові завдання готує викладач, що веде практичні заняття, вони узгоджуються з лекційними питаннями і тематикою семінарських занять. Контрольна робота виконується у письмовій формі в присутності викладача, оцінюється за прийнятою шкалою і оцінка може використовувати викладачем для підрахунку кумулятивного балу за підсумками вивчення дисципліни.

**Індивідуальні завдання** – оцінюються викладачем або за результатами доповіді на практичному занятті або окремо за наданим текстом.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | Виконання проекту передбачає командну(2-3 студента) або індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації за допомогою мультимедійного обладнання в присутності викладачів кафедри. Командний проект – це пізнавально-аналітична робота. | |

*Ціль проекту* полягає в перевірці успішності засвоєння студентами категоріального апарату дисципліни методологія та методи роботи з персоналом та уміння використовувати соціологічну уяву для аналізу явищ і процесів, що відбуваються у суспільстві.

Розподіл балів, які отримують студенти

Таблиця 1. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для іспиту

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контрольні роботи (тестові за темами) | Контрольні роботи (за модулями) | Індивідуальні завдання (проекти) | Залік | Сума |
| 48 (3\*16) | 28(14\*2) | 14 | 10 | 100 |

Таблиця 2. – Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЕСТS

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рейтингова**  **Оцінка, бали** | **Оцінка ЕСТS та її визначення** | **Національна оцінка** | **Критерії оцінювання** | |
| **позитивні** | **негативні** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 90-100 | А | Відмінно | - **Глибоке знання** навчального матеріалу модуля, що містяться в **основних і додаткових літературних джерелах;**  - **вміння аналізувати** явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв’язку і розвитку;  - **вміння** проводити **теоретичні розрахунки**;  - **відповіді** на запитання **чіткі**, **лаконічні, логічно послідовні;**  **- вміння вирішувати складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання можуть містити **незначні неточності** |
| 82-89 | В | Добре | - **Глибокий рівень знань** в обсязі **обов’язкового матеріалу**, що передбачений модулем;  - вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;  - вміння вирішувати **складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання містять **певні неточності;** |
| 75-81 | С | Добре | - **Міцні знання** матеріалу, що вивчається, та його **практичного застосування;**  **-** вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;  - вміння вирішувати **практичні задачі.** | **-** невміння використовувати теоретичні знання для вирішення **складних практичних задач.** |
| 64-74 | D  Д | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу, що вивчається, та їх **практичного застосування**;  - вміння вирішувати прості **практичні задачі**. | Невміння давати **аргументовані відповіді** на запитання;  - невміння **аналізувати** викладений матеріал і **виконувати розрахунки;**  - невміння вирішувати **складні практичні задачі.** |
| 660-63 | Е | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу модуля,  - вміння вирішувати найпростіші **практичні задачі**. | Незнання **окремих (непринципових) питань** з матеріалу модуля;  - невміння **послідовно і аргументовано** висловлювати думку;  - невміння застосовувати теоретичні положення при розвязанні **практичних задач** |
| 35-59 | FХ  (потрібне додаткове вивчення) | Незадовільно | **Додаткове вивчення** матеріалу модуля може бути виконане **в терміни, що передбачені навчальним планом**. | Незнання **основних фундаментальних положень** навчального матеріалу модуля;  - **істотні помилки** у відповідях на запитання;  - невміння розв’язувати **прості практичні задачі.** |
| 1-34 | F  (потрібне повторне вивчення) | Незадовільно | - | - Повна **відсутність знань** значної частини навчального матеріалу модуля;  - **істотні помилки** у відповідях на запитання;  -незнання основних фундаментальних положень;  - невміння орієнтуватися під час розв’язання **простих практичних задач** |

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ   
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**(надається перелік складових навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни та посилання на сайт, де вони розташовані)**

1. сілабус
2. робоча програма навчальної дисципліни
3. навчальний контент (конспект або розширений план лекцій);
4. плани семінарських занять
5. завдання для самостійної роботи студентів
6. питання, задачі, завдання або кейси для поточного та підсумкового контролю знань і вмінь студентів
7. бібліотечний фонд університету і кафедри
8. сайт кафедри: [http://web.kpi.kharkov.ua/sp/054-sotsiologiya- magistr/](http://web.kpi.kharkov.ua/sp/054-sotsiologiya-%20magistr/)

Основна література:

**Базова література**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с. |
| 2 | Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник/ О.Крушельницька, Д. Мельничук,. – 2-е вид., перероб. й доп. – К.: Кондор, 2005. – 304 с. |
| 3 | Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч.посіб. / В. Г. Никифоренко. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с. |
| 4 | Робота з персоналом организацій: Навчальний посібник / за ред. д.с.н., проф. І.П. Рущенка. – Х.: Видавництво «Форт», 2013. – 460 с. |
| 5 | Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с |
| 6 | Управління персоналом: Навчальний посібник / Микола Виноградський, Світлана Беляєва, Алла Виноградська, Олена Шканова,; М–во освіти і науки України, Київ. економ. ін–т менеджм. ("Екомен"). – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 500 с. |

**Допоміжна література**

|  |  |
| --- | --- |
| 7 8 | Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Л.Балабанова, Олена Сардак; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с. |
| 8 | Волкова О. В. Ринок праці. Навчальний посібник / О. Волкова. - К.: Центр учбової літерату-ри, 2007. – 624 с. |
| 9 | Данюк В. Кадрове діловодство: Навчальний посібник/ В. Данюк, Л.Кулаковська. – К.: Каравела, 2006. – 239 с. |
| 10 | Дорофієнко В. В. Управління персоналом: Графічне моделювання: [навч.- метод.посібник] / В. В. Дорофієнко, Ю. М. Комар, С. Ю. Комар, В. І. Токарева; Під заг. ред. С.Ф.Поважного. – Донецьк: ДонДУУ. – 2008. – 266 с. |
| 11 | Кадрова документація/О.Чігінцева, В.Матвєєва, В.Кузнєцова та ін. – Вид. 11-те, перероб і доп. – Х.: Фактор, 2013. – 576 с. |
| 12 | Колпаков В. Маркетинг персоналу: Навчальний посібник для студ. серед. і вищ. навч. закладів/ В. Колпаков; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2006. – 405 с |
| 13 | Корпоративна культура: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с. |
| 14 | Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с. |
| 15 | Особистість в соціальних організаціях: навчально-методичний посібник  для студентів спеціальності 054 «Соціологія» / К. А. Агаларова, Т. М. Байдак,  М. В. Бірюкова, та ін.; за ред. І. П. Рущенко, К. А. Агаларової. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – с. 163 |
| 16 | Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. / Михайлова Л. І. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с |
| 17 | Рущенко І.П. Загальна соціологія: підручник / І.П. Рущенко. – Х.: Вид-во НУВС, 2004. – 524 с. |
| 18 | Соціологія і психологія: Навч. посіб. / За ред. Ю.Ф. Пачковського. – К.: Каравела, 2009. – 760 с. |

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

Таблиця 4. – Перелік дисциплін

|  |  |
| --- | --- |
| Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається на: | На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються: |
| Теоретична соціологія ХХІ століття |  |
| Соціологічний супровід економічної діяльності |  |

**Провідний лектор:** доц. Шінідзе Н. О.

(посада, звання, ПІБ) (підпис)