

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО - ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет экономики  
Кафедра управления и предпринимательства



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по ООД  
Ковалева М.А.  
09 \_\_\_\_\_ 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Современные технологии подбора, обучения и развития персонала**

образовательная программа направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

блок **Б1.В.04** «Дисциплины (модули)», базовая часть

Профиль подготовки

**Финансовый менеджмент**

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Курс 2, семестр 3, 4 (заочная форма обучения)

Москва  
2019

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (квалификация (степень) «магистр»), утвержденного Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 N 322 (ред. от 13.07.2017) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры)". Зарегистрировано в Минюсте России 15.04.2015, регистрационный №36854.

Составители рабочей программы: доцент кафедры УиП  
место работы, занимаемая должность

 Литвиненко И.Л. 28.08 2019 г.  
подпись Ф.И.О. Дата

Рецензент: профессор кафедры УиП  
место работы, занимаемая должность

 Аллахвердиева Л.М. 28.08.2019 г.  
Ф.И.О. Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры УиП

ПЕРЕУТВЕРЖДЕНО  
НА ЗАСЕДАНИИ КАФЕДРЫ УиП  
ПРОТОКОЛ № 170Т 10.07.20

(протокол № 1 от «30» 08 2019 г.)

Заведующий кафедрой  О.Б.Репкина 30.08 2019 г.  
подпись Ф.И.О. Дата

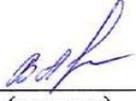
СОГЛАСОВАНО  
Начальник  
Учебного отдела

«30» 08 2019 г.  И.Г.Дмитриева  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО  
Декан  
факультета

«30» 08 2019 г.  Л.В.Дегтева  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО  
Заведующий  
библиотекой

«30» 08 2019 г.  В.А.Ахтырская  
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

РАССМОТРЕНО И  
ОДСБ ЭНО  
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ  
СОВЕТОМ МГЭУ  
ПР № 01 30 08 2019 г.

## **1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе, требования к уровню освоения содержания дисциплины**

### **1.1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**Целью** дисциплины является обучение магистрантов методам публичного выступления, проведения презентаций и психологическим технологиям, обеспечивающим эффективность коммуникации с аудиторией.

#### **Задачи:**

1. Развитие навыков научной презентации, необходимых для защиты выпускной квалификационной работы.
2. Развитие навыков проведения различных видов деловых и коммерческих презентаций, актуальных для практики работы магистранта.

### **1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)**

Магистранты, приступающие к изучению курса, должны иметь базовые знания в области «Риторики», «Психологии». Магистранты должны также иметь представление об основных принципах и методах переговорного процесса.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен:

Иметь представление о специфике презентационного материала; показать отличия простого выступления, вебинара от презентации; раскрыть особенности и последовательность представления информации в процессе деловой или научной презентации.

#### **знать:**

- Алгоритм эффективной подготовки к публичному выступлению и презентации;
- Отличия речевых и текстовых способов передачи информации, правила влиятельной публичной речи;
- Основные методы логической аргументации и убеждения слушателей;
- Способы воздействия на эмоциональную сферу слушателей при помощи техник психологического влияния и создания образов;
- Психологические способы влияния на различные каналы восприятия слушателей;
- Технологии работы с возражениями.

#### **уметь:**

- Входить в ресурсное состояние перед выступлением;
- Управлять собственными эмоциями во время публичного выступления;
- Управлять голосом, интонацией владеть невербальными средствами коммуникации;
- Создавать позитивную атмосферу в аудитории, добиваться внимания и понимания участников;
- Применять техники психологического влияния на аудиторию и убеждения отдельных слушателей, достигать поставленных целей выступления;
- Отвечать на вопросы аудитории, реагировать на критику, парировать возражения, нейтрализовать манипуляцию.

#### **Владеть:**

- способностью применять навыки публичного выступления перед аудиторией от 10 до 30 человек;
- способностью применить технологию саморегуляции, необходимую на различных этапах: перед выступлением, во время выступления, после выступления;
- способами установления контакта, завоевания симпатии и внимания аудитории, способами позитивного выхода из контакта;
- навыками применять способы проведения яркой и убедительной презентации.

**- владеть компетенциями:**

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование результата обучения</b>
ОК - 3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ПК - 1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

### 1.3. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Проведение деловых и научных презентаций» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1. Дисциплины (модули) вариативной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент». Через систему междисциплинарных связей данная дисциплина коррелирует с такими предметами как «Методы исследований в экономике», «Технологии профессионально-ориентированного обучения», «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала»

### 2. Содержание дисциплины

#### 2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

180 ч.(5 з.ед.), вид отчетности – экзамен

<b>№ раздела</b>	<b>Содержание раздела</b>	<b>Форма текущего контроля</b>
1	<b>Тема 1.</b> Принципы и методы подбора персонала Сущность, специфика и цель курса. Научные основы, подходы и методы изучения технологий подбора персонала. Определение потребности в персонале. Набор персонала. Источники найма персонала. Отбор персонала в организацию. Адаптация новых работников. Статистика человеческих ресурсов.	Тест
2	<b>Тема 2.</b> Оценка персонала Цели системы оценки персонала. Аттестация кадров. Методы оценка показателей. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Метод оценки персонала «ассесмент-центр». Планирование карьеры сотрудников.	
3	<b>Тема 3.</b> Обучение персонала Развитие организации и её сотрудников. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала. Современные концепции обучения персонала. Основные способы достижения целей профессионального развития персонала организации. Формы обучения персонала и повышения его квалификации. Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала. Методы обучения и их выбор.	Опрос
4	<b>Тема 4.</b> Карьера и служебный рост персонала Управление деловой карьерой персонала фирмы. Сущность и основные виды карьеры. Стратегические и тактические задачи планирования и реализации карьеры. Контроль	Круглый стол

		<p>деловой карьеры персонала фирмы. Основные этапы карьеры работников. Работа с резервом. Замещение должностей. Учет руководящих должностей и составление списка кандидатов на их замещение. Основные критерии и этапы формирования резервов. Программа работы с резервом. «Ротация» управляющих. Подходы к ее осуществлению. Планирование смены кадров. Схема замещения руководящих должностей. Содержание процесса ее разработки. Модели планирования замещения кадров. Управленческий потенциал работников и его важнейшие параметры. План набора персонала. Планирование индивидуальной карьеры. Карьера работников, планирование «сверху» и «снизу». Проблемы интеграции. Конкурсное замещение должностей. Планы замены руководящих кадров и индивидуальной карьеры. Самомаркетинг работника по служебной лестнице. Система «участия» персонала в управлении. Консультирование персонала о возможных последствиях при служебных перемещениях. Основные этапы консультирования. Типы консультантов. Центры оценки персонала. Необходимость оценки управленческих работников. Система оценок, их формы. Метод «оценки центров» как ведущий в деятельности консультативных фирм; его содержание, достоинства и недостатки. Зарубежный опыт функционирования центров управления персоналом. Основные принципы управления персоналом в США, Японии и в странах Западной Европы. Организация работы кадровых служб в современной корпорации. Основные функции кадрового менеджмента в промышленно развитых странах. Обучение персонала кадровый служб и внутрифирменная организация повышения квалификации персонала в фирмах ФРГ. Особенности японской системы подготовки кадров.</p>	
5	<p><b>Тема 5.</b> Оценка эффективности системы развития персонала организации</p>	<p>Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы. Сущность эффективности управления персоналом, критерии и показатели. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом: ориентированность на цели фирмы; соответствие состоянию внешней среды; совместимость с организационной культурой; обеспечение внутренней целостности системы управления персоналом; участие руководства фирмы в процессе</p>	Реферат

	управления персоналом; обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами. Роль системы управления персоналом в повышении эффективности функционирования фирмы. Методика экономической оценки эффективности системы управления персоналом фирмы. Цели экономической оценки эффективности управления персоналом фирмы. Современные методы ее осуществления: сущность, содержание. Процедура оценки. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.	
--	---	--

### 3. Структура дисциплины

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, часов		Всего, часов
	3 семестр	4 семестр	
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>109</b>	<b>71</b>	<b>180</b>
<b>Аудиторная работа:</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>18</b>
<i>Лекции (Л)</i>	4	2	6
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	8	6	14
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>			
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>160</b>
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)			
Расчетно-графическое задание (РГЗ)			
Реферат (Р)			
Эссе (Э)			
Самостоятельное изучение разделов			
Контрольная работа (К)			
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	97	54	151
Подготовка и сдача экзамена		9	9
<b>Вид итогового контроля</b>		экзамен	экзамен

### 4. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам

Заочная форма обучения

3 семестр

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Принципы и методы отбора персонала	26	2	4		20
2.	Оценка персонала	24	2	2		20
3.	Обучение персонала	22	-	2		20

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
	<b>Итого за семестр</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>60</b>

4 семестр

4.	Карьера и служебный рост персонала	57	2	4		51
5.	Оценка эффективности системы развития персонала организации	52	-	2		50
	экзамен	9	-	-	-	9
	<b>Итого за семестр</b>	<b>108</b>	<b>2</b>	<b>6</b>		<b>100</b>
	<b>Всего</b>	<b>180</b>	<b>6</b>	<b>14</b>		<b>160</b>

Примечания: 1) Строка «Всего» присутствует только в таблице последнего семестра. В ней отражается общее число часов по видам работ за весь период обучения

## 5. Тематический план учебной дисциплины

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа студентов, курсовая работа (проект)	Объем часов/зачетных единиц	Образовательные технологии	Формируемые компетенции/уровень освоения*	Формы текущего контроля
<b>3 семестр</b>					
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Тема 1.</b> Принципы и методы подбора персонала	<b>Лекции</b>	2	проблемная лекция	ОК-3/1 ПК-1/1	тест
	Сущность, специфика и цели курса. Научные основы, подхода и методы изучения технологий подбора персонала.				
	<b>Практические занятия</b>	4	дискуссия	ОК-3/1 ПК-1/1	тест
	Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий. Особенности кадровых технологий. Нормативно-методическое и кадровое обеспечение кадровое обеспечение кадровых технологий.				
	<b>Самостоятельная работа студента</b>	20		ОК-3/1 ПК-1/1	тест
Информационное и техническое обеспечение технологий управления персоналом. Информационные технологии в кадровых процессах формирования и развития персонала. Роль формирования и развития персонала в теории и практике управления человеческими ресурсами и их связь с другими кадровыми процессами.					
<b>Тема 2.</b> Оценка персонала	<b>Лекции</b>	2	проблемная лекция	ОК-3/1 ПК-1/1	опрос
	Цели системы оценки персонала. Аттестация кадров. методы оценка показателей. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Метод оценки персонала «ассиссмен-центр». Планирование карьеры сотрудников.				
	<b>Практические занятия</b>	2	круглый стол	ОК-3/2 ПК-1/2	опрос
	Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов. Рекрутинг и источники привлечения персонала. Современные методы привлечения персонала. Использование информационных технологий в бизнес-процессе привлечения персонала. Отбор персонала и его принципы. Регламентация процесса отбора персонала.				
	<b>Самостоятельная работа студента</b>	20		ОК-3/2 ПК-1/2	опрос
Критерии оценки кандидатов при отборе персонала и требования к ним. Традиционные технологии отбора кадров и их характеристика. Инновационные технологии отбора персонала (Ассесмент-центр, открытый рекрутинг, брифинг, полиграф).					

<b>Тема 3.</b> Обучение персонала	<b>Лекции</b>	-			
	Развитие организаций и ее сотрудников. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала. Современные концепции обучения персонала.				
	<b>Практические занятия</b>	2	ролевая игра	ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	Ролевая игра «Прием на работу»				
	<b>Самостоятельная работа студента</b>	20		ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	Цели и задачи стоящие перед подсистемой обучения персонала в организации. Особенности таких форм развития персонала как: повышение квалификации, переподготовка и профессиональная подготовка персонала. Теоретические концепции лежащие в основе современной кадровой политики в области развития персонала. Сущность компетентностного подхода к развитию персонала в организации. Организация обучения персонала в самообучающейся организации. Принципы построения современных технологий профессионального обучения. Отличие технологии обучения на рабочем месте от технологий обучения вне рабочего места. Факторы эффективности профессионального обучения.				
4 семестр					
<b>Тема 4.</b> Карьера и служебный рост персонала	<b>Лекции</b>	2	лекция	ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала. Методы обучения и их выбор. Контроль деловой карьерой персонала.				
	<b>Практические занятия</b>	4	диспут	ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	Деловая карьера и ее типы. Методы и принципы управления деловой карьерой. Нормативно – методическое и информационное обеспечение планирования деловой карьеры сотрудников. Технологии и принципы формирования кадрового резерва. Методы и технологии работы с кадровым резервом.				
	<b>Самостоятельная работа студента</b>	51		ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	Разработка блок-схемы кадровой технологии подбора персонала в кадровый резерв. Построение карьерограммы экономиста. Формирование кадрового резерва. Методы и технологии работы с кадровым резервом.				
	<b>Лекции</b>	-			

<b>Тема 5.</b> Оценка эффективности системы развития персонала организации	Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы. Сущность эффективности управления персоналом, критерии и показатели. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом: ориентированность на цели фирмы; соответствие состоянию внешней среды; совместимость с организационной культурой; обеспечение внутренней целостности системы управления персоналом; участие руководства фирмы в процессе управления персоналом; обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами. Роль системы управления персоналом в повышении эффективности функционирования фирмы.				
	<b>Практические занятия</b> Методика экономической оценки эффективности системы управления персоналом фирмы. Цели экономической оценки эффективности управления персоналом фирмы. Современные методы ее осуществления: сущность, содержание. Процедура оценки. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.	2	диспут	ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	<b>Самостоятельная работа студента.</b> Методы оценка эффективности системы развития персонала организации	50		ОК-3/2 ПК-1/2	контроль-ная работа
	<b>экзамен</b>	9			
<b>Всего:</b>		180/ 5 зач.ед.			

\* В таблице уровень усвоения учебного материала обозначен цифрами:

1. – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
2. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач; применение умений в новых условиях);
3. – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности).

## 6. Образовательные технологии

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях  
очная форма обучения

Заочная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	коммуникативная лекция	2
	ПР	дискуссия, круглый стол	4
4	Л	коммуникативная лекция	-
	ПР	дискуссия, круглый стол	2
Итого:			8

## 7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

### 7.1. Организация контроля:

Текущий контроль: оценивается работа студентов на семинарских занятиях (доклады, анализ научных фактов, современных публикаций, подготовленность к деловой игре, степень участия в мозговом штурме), выполнение творческих заданий. Одной из основных форм текущего контроля является тестирование, проводимое по мере усвоения учебного материала. Периодически проводится опрос студентов по пройденным темам.

Промежуточный контроль: промежуточный контроль проводится в форме дифференцированного зачета.

### 7.2. Курсовая работа

Не предусмотрена.

### 7.3 Реферат

Не предусмотрен

### 7.4. Вопросы к экзамену

1. Особенности кадровых технологий и условия их эффективности.
2. Основные элементы кадровых технологий.
3. Правовое обеспечение кадровых технологий.
4. Информационное обеспечение кадровых технологий.
5. Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов.
6. Источники управления персоналом.
7. Отбор персонала и его принципы.
8. Критерии оценки кандидатов при отборе персонала.
9. Традиционные технологии отбора кадров и их характеристика.
10. Инновационные технологии отбора персонала.
11. Регламентация процесса отбора кадров.
12. Сущность, цели и задачи развития персонала.
13. Формы развития персонала.
14. Современные технологии профессионального обучения на рабочем месте.
15. Информационные технологии в профессиональном обучении.

16. Деловая карьера и ее типы.
17. Методы и принципы управления целевой карьерой.
18. Технологии и принципы формирования кадрового резерва.
19. Формы и методы работы с кадровым резервом.
20. Модели деловой карьеры.
21. Трудовой потенциал организации и его структура.
22. Повышение эффективности труда персонала на основе активизации трудового потенциала.
23. Применение методики аудита персонала для анализа потенциала человеческих ресурсов организации.
24. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала.
25. Повышение эффективности отбора на основе аналитического анализа профессиональных компетенций вакантных рабочих мест в организации.
26. Методы отбора претендентов в организацию.
27. Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации.
28. Условия и факторы трудовой адаптации персонала.
29. Методы управления трудовой адаптацией.
30. Содержание основных теорий мотивации и их классификация.
31. Практика мотивации персонала в современном менеджменте.
32. Стратегический подход к разработке программ мотивации персонала
33. Задачи развития персонала в организации.
34. Стратегические программы развития персонала.
35. Современные методы развития персонала в организации.
36. Понятие деловой карьеры и ее виды.
37. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента.
38. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации.
39. Основные причины внутриорганизационного движения персонала.
40. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации.

### 7.6. Критерии оценки

- оценка «отлично» выставляется, если ответ полный и правильный на основании изученных тем; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный;

- оценка «хорошо» выставляется, если ответ полный и правильный на основании изученных тем; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка, или неполный, несвязный;

оценка «неудовлетворительно» выставляется, если при ответе обнаружено непонимание учащимся основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые учащийся не смог исправить при наводящих вопросах преподавателя.

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№п /п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	11 компьютеров Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz

		<p>8192 ОЗУ  HDD Объем: 500 ГБ  Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма  Системный блок 2:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz  4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ  Монитор DELL 178FP  Системный блок 3:  Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz  4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ  Монитор Samsung 940NW  Акустическая система 2.0  Интерактивная доска Smart Board  Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок:  Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180  2048 ОЗУ; 320 HDD  Монитор АОС 2470W  Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок:  Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180  2048 ОЗУ; 320 HDD  Монитор АОС 2470W  Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров  Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz  4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ  Монитор Acer P206HL - 20 дюймов  Акустическая система Sven  Интерактивная доска Smart Board  Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок:  Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200  2048 ОЗУ; 320 HDD  Монитор Samsung SyncMaster 940NW  Акустическая система Sven  Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок:  Процессор Intel® Core™2 Duo E8500  2048 ОЗУ; 250 HDD  Монитор Samsung SyncMaster 940NW  Акустическая система Sven  Проектор Nec M260W</p>
7	Аудитория №306	<p>12 компьютеров  Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz  8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ  Монитор DELL EX231W - 24 дюйма  Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с  акустической системой  Проектор Epson EB-440W</p>
8	Аудитория №308	<p>Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192</p>

		<p>ОЗУ  HDD Объем: 500 ГБ  Монитор DELL EX231W - 24 дюйма  Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой  Проектор Epson EB-440W</p>
9	Аудитория №2-120	<p>Системный блок:  Процессор Intel® Core™2 Duo E8500  2048 ОЗУ\$ 250 HDD  Монитор Samsung SyncMaster 940NW  Акустическая система Sven  Проектор Nec M260W</p>
10	Аудитория №109	<p>11 компьютеров  Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz  4096 МБ ОЗУ  SSD Объем: 120 ГБ  Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма  Акустическая система Sven  Интерактивная доска Smart Board  Проектор Epson EH-TW535W</p>
11	Аудитории № 309, 310, 311, 410, 411	<p>Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт.  Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.  Ноутбук HP ProBook 640 G3 (Intel Core i5 7200U, 4gb RAM, 250 SSD) – 1 шт.</p>

## 9. Особенности обучения лиц с ОВЗ:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;

- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;

- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ;

- использование элементов дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;

- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью) – например, тестовых бланков.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

2. Доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

3. Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## **10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **10.1 Основная литературы**

- 1 Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2016 - 242с.: - (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-5659-2. - Текст :электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/926039>
- 2 Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М. И. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016 - 192 с. (Высшее образование: Магистратура) ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/534704>
- 3 Дементьева, А. Г. Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. – Москва:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016 - 496 с. (Магистратура) ISBN 978-5-9776-0431-4. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/559617>

### **10.2 Дополнительная литература**

1. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Бес-палько В.А. - М.:Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3. (ЭБС Знаниум)
2. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. — 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. ISBN 978-5-9558-0528-3. (ЭБС Знаниум)
3. Никифорова, Наталья Александровна. Управление персоналом : учеб.пособие для вузов / Никифорова, Наталья Александровна. - 4-е изд.стереотип. - М. : Окей-книга, 2012. - 123с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - ISBN 978-5-409-00319-7 : 49.00.
2. Кондратьев В.В., Лунев Ю.А. HR – инжиниринг: Как построить современную модель организации деятельности персонала. – М.: Эксмо, 2012.-Гл.4.
3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современный персонал-технологии. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – Гл.2.
4. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю.Базарова и Б.Л.Еремина. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2013.
5. Организация и проведение мероприятий: Учебное пособие / Гойхман О.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 136 с. - ISBN 978-5-16-004998-4. (ЭБС Знаниум).

**10.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины для организации самостоятельной работы студентов (содержит перечень основной литературы, дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы)**

Электронная библиотека: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронная библиотека РГБ.<http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>

Путеводитель по ресурсам Интернет: <http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html>