

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

Факультет экономики
Кафедра управления и предпринимательства



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР
Ковалева М.А.
_____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

образовательная программа направления подготовки 38.04.02 Менеджмент
шифр, наименование

Б.1.В.04 «Дисциплины (модули)», вариативная часть
шифр наименование блока наименование части

Профиль программы

Финансовый менеджмент

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения


очная

Курс 2 семестр 3


Москва 2020 г.

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 322 от 30.03.2015 г. Зарегистрировано в Минюсте России «15» апреля 2015 г. № 36854

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

 Литвиненко И.Л. 7.07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рецензент: профессор кафедры УиП
место работы, занимаемая должность

 Аллахвердиева Л.М. 7.07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата


Рабочая программа утверждена на заседании кафедры УиП

(протокол № 17 от « 10 » 07 2020 г.)

Заведующий кафедрой  Российская Об 10 07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата


СОГЛАСОВАНО

Начальник
Учебного отдела

« 28 » 08 2020 г.  И.Г. Дмитриева
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)


СОГЛАСОВАНО

Декан
факультета

« 28 » 08 2020 г.  Л.В. Дегтева
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий
библиотекой

« 28 » 08 2020 г.  В.А. Ахтырская
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

РАССМОТРЕНО И
ОДОБРЕНО
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ
СОВЕТОМ МГГЭУ
ПР. № 01 «30» 08 2020 г.

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

1.1. Цели и задачи изучения дисциплины

Целями курса «Современные технологии подбора обучения и развития персонала» является ознакомление студентов с основополагающими принципами подбора, развития персонала, адаптации новых работников, методов обучения.

Достижение поставленных целей связано с решением следующих **задач**:

- определение места дисциплины «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» в предметном блоке;
- раскрытие специфики данной учебной дисциплины как объекта научного исследования;
- раскрытие основных понятий, в которых описываются технологии подбора, обучения и развития персонала;
- приобретение студентами навыков аналитического и эмпирического исследования подбора и обучения персонала;
- формирование и развитие у студентов навыков организационного мышления, психологии управления персоналом, оценки персонала и умения применять полученные знания на практике;
- формирование представлений об административных, организационных и социально-психологических технологиях подбора, обучения и развития персонала
- анализ индивидуальных стратегий обучения и управления карьерой персонала в организации.

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

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать**:

- место и роль учебной дисциплины «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки;
- основные технологии подбора, обучения и развития персонала;
- содержание современных технологий, принципов и методов подбора персонала;
- принципы и критерии оценки персонала;

уметь:

- использовать методологические и теоретические основы анализа технологий кадровых бизнес-процессов подбора, обучения и развития персонала
- составлять документы и программы, обеспечивающие подбор и дальнейшее развитие персонала;
- проводить мероприятия, определяемые внутренними регламентами организации;
- проводить внутреннее обучение сотрудников;
- проводить оценку эффективности технологии подбора кадров;
- анализировать проблемы, связанные кадровыми ресурсами;
- применять на практике современные технологии подбора, обучения и развития персонала

владеть:

- умением применять знания в области современных технологий подбора, обучения и развития персонала;
- способностью самостоятельно овладевать знаниями по вопросу управления персоналом;
- умением использовать специальную терминологию и лексику данной дисциплины

Изучение данной дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование результата обучения
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами)

1.3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Современные технологии подбора обучения и развития персонала» представляет собой предмет из Блока Б1. Дисциплины (модули). Через объект исследования она связана с такими учебными дисциплинами как «Управление проектами», «Актуальные проблемы современного менеджмента». Данная дисциплина является логическим продолжением, поскольку её целью является изучение современных методов и технологий процессов подбора, обучения и развития персонала в организации, освоение навыков и компетенций в области формирования и развития кадрового состава организации.

2. Содержание дисциплины

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Семестр - 3, вид отчетности – экзамен

№ раздела		Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Тема 1. 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	Тема 2. 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	Тема 3. 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	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Управление деловой карьерой персонала фирмы. Сущность и основные виды карьеры. Стратегические и тактические задачи планирования и реализации карьеры. Контроль деловой карьеры персонала фирмы. Основные этапы карьеры работников. Работа с резервом. Замещение должностей. Учет руководящих должностей и составление списка кандидатов на	Круглый стол

		<p>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 управления. 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>Тема 5. 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 управления персоналом; обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами. Роль системы управления</p>	Реферат

		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

Вид работы	Трудоемкость, часов	
	3 семестр	Всего
Общая трудоемкость	180	180
Аудиторная работа:	48	48
<i>Лекции (Л)</i>	14	14
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	34	34
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>		
Самостоятельная работа:	96	96
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)		
Расчетно-графическое задание (РГЗ)		
Реферат (Р)		
Эссе (Э)		
Самостоятельное изучение разделов	60	60
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.)	36	36
Подготовка и сдача экзамена	36	36
Вид итогового контроля	экзамен	

4. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре

№ раз-дела	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	6		18
2	Оценка персонала	32	4	8		20

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
3	Обучение персонала	30	4	6		20
4	Карьера и служебный рост персонала	26	2	6		18
5	Оценка эффективности системы развития персонала организации	30	2	8		20
6	Экзамен	36				36
7	Итого	180	14	34		132

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

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
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Принципы и методы подбора персонала	Лекции	2	проблемная лекция	ОК-3/1 ПК-12/1	тест
	Сущность, специфика и цели курса. Научные основы, подходы и методы изучения технологий подбора персонала.				
	Практические занятия	6	дискуссия	ОК-3/1 ПК-12/1	тест
	Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий. Особенности кадровых технологий. Нормативно-методическое и кадровое обеспечение кадровое обеспечение кадровых технологий.				
Самостоятельная работа студента	18		ОК-3/1 ПК-12/1	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.					
Тема 2. Оценка персонала	Лекции	4	проблемная лекция	ОК-3/1 ПК-12/1	опрос
	Цели системы оценки персонала. Аттестация кадров. методы оценка показателей. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Метод оценки персонала «ассиссмен-центр». Планирование карьеры сотрудников.				
	Практические занятия	8	круглый стол	ОК-3/2 ПК-12/2	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.				
Самостоятельная работа студента	20		ОК-3/2 ПК-12/2	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).					

Тема 3. Обучение персонала	Лекции	4	лекция	ОК-3/2 ПК-12/2	контроль- ная работа
	Развитие организаций и ее сотрудников. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала. Современные концепции обучения персонала.				
	Практические занятия	6	ролевая игра	ОК-3/2 ПК-12/2	контроль- ная работа
	Ролевая игра «Прием на работу»				
Самостоятельная работа студента	20		ОК-3/2 ПК-12/2	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 компетентного 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.					
Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Лекции	2	лекция	ОК-3/2 ПК-12/2	контроль- ная работа
	Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала. Методы обучения и их выбор. Контроль деловой карьерой персонала.				
	Практические занятия	2	диспут	ОК-3/2 ПК-12/2	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.				
Самостоятельная работа студента	18		ОК-3/2 ПК-12/2	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.					
	Лекции	2	проблем-	ОК-3/2	контроль-

Тема 5. 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.		ная лекция	ПК-12/2	ная работа
	Практические занятия 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.	8	диспут	ОК-3/2 ПК-12/2	контроль-ная работа
	Самостоятельная работа студента. Методы оценка эффективности системы развития персонала организации	20		ОК-3/2 ПК-12/2	контроль-ная работа
	экзамен				
	Всего:	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

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	коммуникативная лекция	8
	ПР	мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	24
	ЛР		
Итого:			32

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

7.1. Организация текущего и промежуточного контроля обучения

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: экзамен

7.2. Организация контроля:

- **Текущий контроль (пример)**

Задание № 1 (контрольные вопросы)

1. Каково значение формирования кадровых технологий в HR-инжиниринге?
2. В чем состоит сущность и основные составляющие персонал-технологий?
3. Каковы основные особенности и требования к персонал-технологиям?
4. Какие виды технологий управления персоналом вам известны?
5. Что ограничивает применение зарубежных кадровых технологий в российских организациях?
6. Какие программные продукты позволяют обеспечить технологизацию кадровых процессов формирования и развития персонала?
7. В каких локальных нормативных документах отражаются кадровые технологии формирования и развития персонала?

Задание № 2 (контрольные вопросы)

1. В чем состоит сущность рекрутинга и хедхантинга?
2. Каковы сильные и слабые стороны внешних и внутренних источников привлечения персонала?
3. Как используется Интернет в рекрутинге и поиске работы?
4. Чем отличаются современные методы привлечения персонала и в чем их преимущества?

5. Что понимают под HR-брендингом и каково его значение в формировании персонала?
6. Как определить критерии для оценки кандидатов на вакансию?
7. Какие нетрадиционные методы отбора персонала использовались на протяжении нескольких столетий?
8. В чем особенности и преимущества современных технологий отбора и персонала?

Задание № 3 (контрольные вопросы)

1. Какие цели и задачи обычно стоят перед подсистемой обучения персонала в организации?
2. Каковы особенности следующих форм развития персонала: повышение квалификации, переподготовка и профессиональная подготовка персонала?
3. Какие теоретические концепции лежат в основе современной кадровой политики в области развития персонала?
4. В чем состоит сущность компетентностного подхода к развитию персонала в организации?
5. Как организовано обучение персонала в самообучающейся организации?
6. Каковы принципы построения современных технологий профессионального обучения?
7. Чем отличаются технологии обучения на рабочем месте от технологий обучения вне рабочего места?
8. Каковы факторы эффективности профессионального обучения?
9. Какие активные методы обучения чаще всего используются в процессе повышения квалификации персонала?
10. В чем преимущества электронных методов обучения?

Задание № 4 (контрольные вопросы)

1. Какие кадровые процессы связаны с управлением деловой карьерой?
2. Дайте характеристику различным моделям деловой карьеры.
3. Какова последовательность этапов планирования карьеры управленческого персонала?
4. Как строятся технологии управления карьерой в русле компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами?
5. Какими методами осуществляется отбор кандидатов в кадровый резерв?
6. Каково содержание процесса планирования и подготовки резерва на выдвижение?
7. Какие технологии обучения кадрового резерва используются в российских компаниях?

Задание № 5 (контрольные вопросы)

1. Разработать блок-схему кадровой технологии подбора персонала в кадровый резерв.
2. Построить карьерограмму экономиста.
3. Формирование кадрового резерва.
4. Методы и технологии работы с кадровым резервом.

7.3. Тематика рефератов, проектов, творческих заданий, эссе и т.п.

Примерные темы рефератов по разделам дисциплины.

1. Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий.
2. Сущность компетентностного подхода к развитию персонала в организации.

3. Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы.
4. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом
5. Принципы построения современных технологий профессионального обучения
6. Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов.
7. Рекрутинг и источники привлечения персонала.
8. Современные методы привлечения персонала.
9. Использование информационных технологий в бизнес-процессе привлечения персонала.
10. Отбор персонала и его принципы.
11. Регламентация процесса отбора персонала.
12. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.

7.4. Курсовая работа – не предусмотрена учебным планом

7.3. Вопросы к экзамену

Вопросы для подготовки 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.

7.4. Критерии оценки

Оценка «**отлично**» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

Оценка «хорошо» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Оценка «неудовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

8. Сведения о материально-техническом обеспечении дисциплины

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Лекционная аудитория	Мультимедийный проектор.
2	Компьютерный класс	Компьютерный класс (компьютеры MXP Pentium, мониторы LG), принтеры, мультимедиа проектор –1. Терминалы к сети Internet. Програмное обеспечение: Adobe Design Std CS5 5.0 WIN AOO License RU Adobe Design Std CS5.5 5.5 MLP AOO License RU LUE FULFILLMENT CorelDRAW Graphics Suite X5 Education License ML (1-60) АИБС "МАРК-SQL - версия для мини библиотек" ABBYY FineReader 10 Corporate Edition (5 лицензий) ABBYY FineReader 11 Corporate Edition (5 лицензий) Microsoft Volume License Applications - Office Standard 2013 Systems - Windows 8.1 Professional Microsoft Volume License Systems - Windows 8.1 Microsoft Volume License Servers - Windows Server - Device CAL 2008 Servers - Windows Server - Standard 2008 Systems - Windows Vista Buisness Microsoft Volume License Applications - Office Professional Plus 2007 Applications - Office Standard 2007 Servers - ISA Server Standard - 1 Processor 2006 Servers - SQL - Device CAL 2008 Servers - SQL Server - Standard 2008 Servers - Windows Server - Standard 2008 Systems - Windows Vista Buisness Microsoft Volume License

		Servers - Windows Remote Desktop Services - User CAL Servers - Windows Server - Device CAL Microsoft Volume License Applications - Office Standard 2010 Правовая система "Консультант" Правовая система "Гарант" Microsoft MSDN Premium
--	--	---

8. 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 Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-102145-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniium.om/catalog/product/953921>

2 Веснин, В. Р. Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-104490-2. - Текст : электронный. - URL: <https://c/new.znaniium.com/catalog/product/661781>

10.2 Дополнительная литература

8.1.1.1. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf841d071897.70884851. - ISBN 978-5-16-106095-7. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/933859>

8.1.1.2. Дементьева, А. Г. Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. - Москва : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 496 с.: - (Магистратура). - ISBN 978-5-16-105068-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/979139>

10.3. Информационное обеспечение дисциплины для организации самостоятельной работы студентов (содержит перечень программного обеспечения и Интернет-ресурсы)

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

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

Электронно-библиотечная система Znaniium.com <https://new.znaniium.com/>

Электронно-библиотечная система Юрайт <https://biblio-online.ru/>