МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.03.02
(индекс дисциплины)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 017804780049AF848E43F1EC2D4B4CC120
Владелец: Искосков Максим Олегович
Действителен: с 10.11.2022 до 10.11.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы стратегического управления трудовыми ресурсами
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация
Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 9 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	**Итого**
Форма контроля / **Вид занятий**	экзамен	
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	6	6
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	10,35	10,35
Самостоятельная работа	278	278
Контроль	35,65	35,65
Итого	324	324

Рабочую программу составил(и):

доцент, доцент, к.п.н. Никишина А.Л.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☐ Отсутствует

☐ Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 38.03.03Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2028 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 31.08.2022).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у студентов представление об основных направлениях деятельности в области стратегического управления трудовыми ресурсамив современных организациях, дать представление об основных методах оценки эффективности работы по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях и научить организовывать практическую работу по управлению трудовыми ресурсами в современных организациях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Микроэкономика. Технология развития бизнеса. Отбор и найм персонала. Корпоративная и социальная ответственность. Рынок труда. Этика деловых отношений.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Управление командой проекта. Планирование карьеры и управление талантами. Организация, проведение оценки и аттестации персонала. Менеджмент в предпринимательской экосистеме.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
ПК-2 Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	ПК-2.7 Способен выбирать поисковые системы, адекватные поставленным задачам в области обеспечения трудовыми ресурсами	**Знать:** принципы и методы поисковых систем
		Уметь: определять поисковые системы адекватные поставленным задачам в области обеспечения трудовыми ресурсами
		Владеть: практическими навыками использования поисковых систем в области обеспечения трудовыми ресурсами
	ПК-2.8 Способен использовать информационные ресурсы в области стратегического управления трудовыми ресурсами	**Знать:** виды и методы использования информационных ресурсов
		Уметь: выявлять информационные ресурсы адекватные поставленным задачам в области стратегического управления персоналом организации
		Владеть: практическими навыками использования информационных ресурсов в технологиях стратегического управления трудовыми ресурсами
ПК-3 Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности)	ПК-3.5 Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора	**Знать:** виды ресурсов для размещения объявлений о вакансиях; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
		Уметь: применять технологии и

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
в соответствие с их спецификой, в том числеи с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом	кандидатов на вакантные должности в области стратегического управления трудовыми ресурсами	методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в области стратегического управления трудовыми ресурсами
		Владеть: навыком рационального применения технологий и методик поиска, привлечения трудовых ресурсов, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
	ПК-3.6 Способен использовать поисковые системы в области стратегического управления трудовыми ресурсами	**Знать:** понятие и особенности поисковых систем и информационных ресурсов для формирования стратегии управления трудовыми ресурсами
		Уметь: определять необходимые поисковые системы и информационные ресурсы для стратегического управления развитием трудовых ресурсов
		Владеть: навыком реализации поисковых систем и информационных ресурсов для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами

4. Структура и содержание дисциплины «Основы стратегического управления трудовыми ресурсами»

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
1.Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	*Л. № 1*	Тема 1.1. «Персонал как объект управления»	6	2	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла)
	СР. №1	Самостоятельная работа по Теме 1.1. «Персонал как объект управления» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР. №2	Самостоятельная работа по Теме 1.2. «Трудовые ресурсы и их характеристика» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы
	ПЗ. № 1	Тема 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»	6	2	6		Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную Задание 1 (творческое задание) (6 баллов)

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. №3	Самостоятельная работа по Теме 1.3. «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР. №4	Самостоятельная работа по Теме 2.1. «Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР. №5	Самостоятельная работа по Теме 2.2. «Система стратегического управления персоналом организации» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. № 6	Самостоятельная работа по Теме 3.1. «Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Л . №2	Теме 3.2. «Виды кадровой политики»	6	-	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла)
	СР . №7	Самостоятельная работа по Теме 3.2. «Виды кадровой политики» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы
4.Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами	*ПЗ . №2*	Тема 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов»	6	2	6		Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную Задание 2 (творческое задание) (4 баллов)

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. № 8	Самостоятельная работа по Теме 4.1. «Привлечение трудовых ресурсов» с учебно-методической литературой, подготовка к тестировани	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	ПЗ. № 3	Тема 4.2. «Деловая оценка персонала»	6	2	6		Тест, задание, проверяемое автоматически, задание, проверяемое вручную Задание 3 (творческое задание) (6 баллов)
	СР. № 9	Самостоятельная работа по Теме 4.2. «Деловая оценка персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию.	6	18	1		Тестовые вопросы электронного учебника (1балл) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР. № 10	Самостоятельная работа по Теме 4.3. «Управление трудовой мотивацией» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	18	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
5.Стратегическое управление развитием	*СР . №11*	Самостоятельная работа по Теме 5.1. «Обучение персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	18	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР. № 12	Самостоятельная работа по Теме 5.2. «Повышение квалификации персонала» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	20	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	СР . №13	Самостоятельная работа по Теме 5.3. «Управление карьерой трудовых ресурсов» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	20	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР . №14	Самостоятельная работа по Теме 6.1. «Оценка эффективности кадровой службы» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	20	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	СР . №15	Самостоятельная работа по Теме 6.2. «Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели» с учебно-методической литературой, подготовка к тестированию	6	20	2		Тестовые вопросы электронного учебника (2балла) Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRSсистемы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	ПА	Промежуточная аттестация	6	0,35			Экзамен
	Ср	Самостоятельная работа	6	2	-		
		Итоговое тестирование по дисциплине	6		55		Итоговый тест
		Контроль	6	35,65			
Итого:				**324**	**100**		

Схема расчета итогового балла

Текущий рейтинг (все занятия и промежуточные тесты (если есть)) + Результат итогового теста

5. Образовательные технологии

При реализации учебных процессов по освоению дисциплины с целью формирования компетенций у студентов используются дистанционные образовательные технологии.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текс из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение, кейс-задач и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организациидеятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы студентов:

1.Повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;

2.Подготовку к практическим занятиям (ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ);

3.Работу с электронными источниками;

4.Подготовку к сдаче экзамена (зачета).

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу. Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

При подготовке к экзамену (зачету) следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключатся в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратится к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
6	**ПК-2**	**Тесты итогового контроля знаний:** №№ 1-39;60-68;102-172
		Задание, проверяемое вручную (задача на квалификацию) Тема 1.3: «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»
		Задания, проверяемые автоматически к теме: Тема 1.1.Персонал как объект управления Тема 1.2.Трудовые ресурсы и их характеристика Тема 1.3.Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации Тема 2.1.Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее трудовыми ресурсами Тема 2.2.Система стратегического управления персоналом организации Тема 3.1.Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления трудовыми ресурсами Тема 3.2.Виды кадровой политики»
		Вопросы к экзамену: №№ 8-13;36-40.
5	**ПК-3**	**Тесты итогового контроля знаний:** №№ 40-59;69-105; 173-200.
		Задание, проверяемое вручную (задача на квалификацию): Тема 4.1.Привлечение трудовых ресурсов

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
		Тема 4.2.Деловая оценка персонала Тема 5.1.Обучение персонала
		Задания, проверяемые автоматически к теме: Тема 4.1.Привлечение трудовых ресурсов Тема 4.2.Деловая оценка персонала Тема 4.3.Управление трудовой мотивацией Тема 5.1.Обучение персонала Тема 5.2.Повышение квалификации персонала Тема 5.3.Управление карьерой трудовых ресурсов Тема 6.1.Оценка эффективности кадровой службы Тема 6.2.Экономическая и социальная эффективность трудовых ресурсов и ее показатели
		Вопросы к экзамену: №№ 1-7; 34-35;41-60.

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. ___Тестовые задания_____
(наименование оценочного средства)

Типовые примеры заданий

Задание №1		
Трудовые ресурсы – это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Трудоспособное население, обладающее интеллектуальными и физическими способностями, которые необходимы для производства материальных благ или для работы в непроизводственной среде;
)	-	Метод получения информации
)	-	Способы воздействия субъекта на объект управления;
)	-	Объекты действий и принятия решений, которые обеспечивают оптимальное достижение целей организации.

Задание №2
К трудоспособным ресурсам относятся:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Мужчины в возрасте от 16 до 59 лет;
)	+	Женщины от 16 до 54 лет;
)	-	Мужчины от 16 до 30 лет;
)	-	Женщины от 16 до 40 лет.

Задание №3		
Какими показателями характеризуется качество трудовых ресурсов?		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Общая трудоспособность;
)	+	Профессиональная трудоспособность;
)	+	Трудовой потенциал работников;
)	-	Трудовой стаж работников.

Задание №4		
Качества трудового потенциала, которые определяют трудоспособность:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Психические и физические и возможности сотрудников;
)	+	Уровень и объем трудовых навыков, знаний и умений, которые определяют способность к труду;
)	+	Уровень сознания и ответственности, интересов и потребностей работников;
)	-	Социальный статус в обществе.

Задание №5		
Потенциал представляет собой:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели;
)	-	Возможности персонала и администрации;
)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

)		

Задание №6		
Кадровый потенциал организации представляет собой:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации;
)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
)	-	Возможности, используемые для решения задач или достижения определенной цели;
)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №7		
Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности – это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Трудовой потенциал;
)	-	Трудовые ресурсы;
)	-	Рабочая сила;
)	-	Трудовая способность.

Задание №8		
Трудовой потенциал – это:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности;
)	-	Возможности персонала и администрации, используемые для достижения целей организации;
)	-	Возможность производства материальных благ или работу в непроизводственной среде;
)	-	Общие ориентиры для действий и принятия решений.

Задание №9		
Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):		
Выберите несколько из 5 вариантов ответа:		
)	+	Средняя ожидаемая продолжительность жизни;

)	+	Уровень образования;
)	+	Доля страны в производстве инновационных технологий;
)	-	Уровень материального благосостояния населения;
)	-	Темы роста интеллектуальной собственности.

Задание №10		
К основным методам анализа кадрового потенциала относятся:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод последовательной подстановки и декомпозиции;
)	+	Метод структуризации целей и сравнений;
)	+	Экспертно-аналитический метод;
)	-	Математический метод.

Задание №11		
Подход, предполагающий изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Системный подход;
)	-	Опытный подход;
)	-	Комплексный подход;
)	-	Экспертный подход.

Задание №12		
К основным методам анализа кадрового потенциала относятся:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод главных компонентов;
)	+	Опытный метод;
)	+	Коллективного блокнота;
	-	Проб и ошибок.

)		

Задание №13		
Системный подход предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Изучение составляющих компонентов системы управления и исследование системы управления в целом;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые;
)	-	Изучения влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности;
)	-	Анализ системы мотивации персонала.

Задание №14		
Какой метод применяется при системном подходе в анализе кадрового потенциала?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Декомпозиции;
)	-	Последовательной подстановки;
)	-	Сравнений;
)	-	Структуризации целей.

Задание №15		
Метод декомпозиции предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
)	-	Изучения влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности;
)	-	Анализ системы мотивации персонала;
)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №16		
Какой метод предполагает расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	Метод попарных сравнений;
	-	Метод дерева целей;

)		
)	+	Метод декомпозиции;
)	-	Метод последовательной подстановки.

Задание №17		
Метод последовательной подстановки предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
)	-	Анализ системы мотивации персонала;
)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №18		
Какой метод предполагает изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод последовательной подстановки;
)	-	Экспертный метод;
)	-	Метод попарных сравнений;
)	-	Метод структуризации целей.

Задание №19		
Метод сравнений предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени;
)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения;
)	-	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом.

Задание №20
Какой метод позволяет анализировать управление персоналом с учетом фактора

времени?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод сравнений;
)	-	Метод последовательной подстановки;
)	-	Метод декомпозиции;
)	-	Метод структуризации целей.

Задание №21		
Метод структуризации целей предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации;
)	-	Анализ системы управления персоналом с учетом фактора времени;
)	-	Изучение влияния на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, с исключением влияния других факторов;
)	-	Расчленение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучения.

Задание №22		
Какой метод предполагает проведение количественного и качественного обоснования целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод структуризации целей;
)	-	Метод сравнений;
)	-	Метод последовательной подстановки;
)	-	Метод декомпозиции.

Задание №23				
Сопоставьте название методов с их описанием:				
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:				
)	1	Метод структуризации целей	)	Качественное и количественно обоснование с точки зрения соответствия целям организации целей подсистемы управления персоналом;

)	2	Метод сравнений	)	Анализ системы управления персоналом с использованием фактора времени;
)	3	Метод последовательной подстановки	)	Изучение влияния каждого фактора в отдельности, без влияния других факторов, на функционирование персонала;
)	4	Метод декомпозиции	)	Разъединение сложных явлений на более простые и облегчение тем самым их изучение.

Задание №24		
Экспертно-аналитический метод позволяет:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Привлечь высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
)	-	Отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, которые характеризуют определенное явление;
)	-	Провести системный и ситуационный анализ;
)	-	Сочетать независимое выдвижение идей с их коллективной оценкой.

Задание №25		
Какой метод предполагает привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Экспертно-аналитический;
)	-	Метод главных компонентов;
)	-	Опытный метод;
)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №26		
Метод главных компонентов предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей, которые характеризуют определенное явление;
)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
)	-	Проведение системного и ситуационного анализа;

)	-	Сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой.

Задание №27		
Какой метод позволяет отразить в одном показателе (главном компоненте) свойства многих показателей, характеризующих определенное явление?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Метод главных компонентов;
)	-	Экспертно-аналитический;
)	-	Опытный метод;
)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №28		
Опытный метод предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Системный и ситуационный анализ;
)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей;
)	-	Сочетание независимых выдвижений идей с их коллективной оценкой.

Задание №29		
С системным и ситуационным анализом связан следующий метод:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Опытный;
)	-	Метод главных компонентов;
)	-	Экспертно-аналитический;
)	-	Метод коллективного блокнота.

Задание №30		
Метод коллективного блокнота предполагает:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	Сочетание независимого выдвижения идей с их коллективной оценкой и совместным поиском путей наиболее эффективного использования

		кадрового потенциала;
)	-	Отражение в одном показателе (главном компоненте) свойств многих показателей;
)	-	Привлечение высококвалифицированных специалистов (экспертов) в области менеджмента;
)	-	Проведение системного и ситуационного анализа.

Краткое описание и регламент выполнения

1.Студент обязан пройти промежуточное и итоговое тестирование в системе Росдистанта

2. По итогам теста формируется оценка

Критерии оценки:

Оцениваются автоматически в системе тестирования Росдистанта

7.2.2. Задание, проверяемое вручную (задача на квалификацию)

Задания к практическому занятию
Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации

Тема 1.3: «Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации»

ЗАДАНИЕ: Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий: «персонал», «кадры», «коллектив», «интеллектуальный капитал», «трудовые ресурсы», «трудовойпотенциал». Для выполнения задания необходимо использовать следующие характеристики: автор, понятие,сущность, характерные черты.

Заполните таблицу:

п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты

Рекомендации по выполнению задания: изучив материалы по теме «Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации», напишите краткую характеристику понятия, содержание которых посвящено вопросамперсонал как объект управления,трудовые ресурсы и их характеристика, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации.

Пример выполнения задания 1.

п/п	Автор	Понятие	Сущность	Характерные черты
	Л.Н.Иванова-Швец,	Человеческие ресурсы	Термин, описывающий	1. Основное внимание акцентировано на стратегию.

	А.А.Корсакова, С.Л. Тарасова.		качественную и содержательную стороны кадрового состава (весьперсонал организации;рабочую силу; трудовые ресурсы отрасли, территории региона,страны в целом).	2. Требования акцентированы на персонал с учетом целей бизнеса. 3. Основные инвестиции направлены на персонал, который необходимо развивать. 4. Лидеры выступают регуляторами конфликтов в рабочихгруппах. 5.Руководство напрямую занимается планированием человеческих ресурсов и условиями занятости 6. С целью опережения конкурентов в организации вводится высокая оплата трудаи эффективные условия занятости. 7. Добавочную стоимость бизнеса является основным источником для вложений. 8. Основное внимание уделяется организационным переменам и их достойному стимулированию. 9. Абсолютная поддержка целей бизнеса. 10.Гибкий подход к развитию персонала.

Структура выполненного задания

1. Титульный лист практического задания.
2. Само выполненное задание (бланк выполнения задания).
3. Библиографический список (при необходимости).

Общие требования к оформлению заданий

Выполнять оформление строго по требованиям!

Работа должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным. При компьютерном наборе рекомендуется **кегль 14**, одинарный или полуторный межстрочный интервал, гарнитура шрифта ***TimesNewRoman*.** Основной текст работы должен быть выровнен **по ширине.**

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц, что обеспечивает лучшую наглядность и удобство сравнения показателей. Таблицу, в зависимости от ее

размера, обычно помещают под текстом, в котором впервые дана на нее ссылка. Ширина таблицы должна соответствовать ширине основного текста.

Краткое описание и регламент выполнения

1. Студент самостоятельно выполняет практическое задание
2. В процессе выполнения задания может получать консультацию преподавателя и исправлять допущенные ошибки
3. Студент прикрепляет задание в систему Росдистанта

Критерии оценки:

4 балла выставляется, если студент правильно решил задание, сделал обоснованный и аргументированный выводы

3 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но вывод сделан поверхностно.

2 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но без аргументированных выводов

1 балл выставляется, если есть ошибки в решении задания без аргументированных выводов

0 баллов выставляется, если студент не выполнил задание

Задания к практическому занятию 2

Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами

Тема 4.1: «Привлечение трудовых ресурсов»

ЗАДАНИЕ:

Выбрать один интернет ресурс для привлечения трудовых ресурсов (hh.ru, avito.ru, job.ru, www.injob.ru и др.):

- оценить качество, полноту, достоверность, актуальность представленной информации;
- выявить достоинства и недостатки;
- оценить возможность использования для размещения собственного резюме.
- характерные черты.

Заполните таблицу:

п/п	Название интернет ресурса	Достоинства	Недостатки	Характерные черты

Рекомендации по выполнению задания: изучив материалы по теме «Привлечение трудовых ресурсов» и интернет ресурсы для привлечения трудовых ресурсов оценить качество, полноту, достоверность, актуальность представленной информации; оценить возможность использования выбранных ресурсов для размещения собственного резюме.

Структура выполненного задания

1. Титульный лист практического задания.
2. Само выполненное задание (бланк выполнения задания).
3. Библиографический список (при необходимости).

Общие требования к оформлению заданий

Выполнять оформление строго по требованиям!

Работа должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным. При компьютерном наборе рекомендуется **кегль 14**, одинарный или полуторный межстрочный интервал, гарнитура шрифта ***TimesNewRoman*.** Основной текст работы должен быть выровнен **по ширине.**

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц, что обеспечивает лучшую наглядность и удобство сравнения показателей. Таблицу, в зависимости от ее размера, обычно помещают под текстом, в котором впервые дана на нее ссылка. Ширина таблицы должна соответствовать ширине основного текста.

Краткое описание и регламент выполнения

1. Студент самостоятельно выполняет практическое задание
2. В процессе решения заданий может получать консультацию преподавателя и исправлять допущенные ошибки
3. Студент прикрепляет задание в систему Росдистанта

Критерии оценки:

4 балла выставляется, если студент правильно решил задание, сделал обоснованный и аргументированный выводы

3 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но вывод сделан поверхностно.

2 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но без аргументированных выводов

1 балл выставляется, если есть ошибки в решении задания без аргументированных выводов

0 баллов выставляется, если студент не выполнил задание

Задания к практическому занятию 3

Технологии стратегического управления трудовыми ресурсами

Тема 4.2: «Деловая оценка персонала»

ЗАДАНИЕ: напишите краткую характеристику книг (НЕ учебников!), содержание которых посвящено вопросам оценки или аттестации персонала, методам оценки профессиональных, деловых, личностных качеств работников или инструментам, при этом применяемым.

Заполните таблицу:

п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу

Рекомендации по выполнению задания: изучив материалы по теме «Деловая оценка персонала», напишите краткую характеристику книг (НЕ учебников!), содержание которых посвящено вопросам оценки или аттестации персонала, методам оценки профессиональных, деловых, личностных качеств работников или инструментам, при этом применяемым.

Пример выполнения задания 3.

п/п	Автор, название книги	Издательство, год издания	Аннотация книги	Кому вы рекомендуете прочитать эту книгу
	МитрофановаЕ.А., ИвановскаяЛ.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом	Проспект-Москва,2017 г.	Основное внимание уделяется теоретическим и практическим сторонам оценки результатов труда персонала, таких как сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов. Проведено исследование основные методов оценки результатов труда управленческих работников с точки зрения возможности и условий их использования. Рассмотрены технологии оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности (KPI). Предложен конкретный пример оценки результатов труда персонала предприятия. Особое внимание уделяется теории и практике оценки результатов деятельности структур, занимающихся управлением персонала. Основной акцент сделан на методы оценки результатов деятельности структур, занимающихся управлением персонала. Рассмотрено использование практических примеров данных методов в управлении персоналом отечественных	Руководителям, специалистам в области кадрового менеджмента, изучающим управление трудовыми ресурсами

			организаций.	

Структура выполненного задания

1. Титульный лист практического задания.
2. Само выполненное задание (бланк выполнения задания).
3. Библиографический список (при необходимости).

Общие требования к оформлению заданий

Выполнять оформление строго по требованиям!

Работа должна быть выполнена любым печатным способом на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным. При компьютерном наборе рекомендуется **кегль 14**, одинарный или полуторный межстрочный интервал, гарнитура шрифта ***TimesNewRoman*.** Основной текст работы должен быть выровнен **по ширине.**

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц, что обеспечивает лучшую наглядность и удобство сравнения показателей. Таблицу, в зависимости от ее размера, обычно помещают под текстом, в котором впервые дана на нее ссылка. Ширина таблицы должна соответствовать ширине основного текста.

Краткое описание и регламент выполнения

1. Студент самостоятельно выполняет практическое задание
2. В процессе решения заданий может получать консультацию преподавателя и исправлять допущенные ошибки
3. Студент прикрепляет задание в систему Росдистанта

Критерии оценки:

4 балла выставляется, если студент правильно решил задание, сделал обоснованный и аргументированный выводы

3 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но вывод сделан поверхностно.

2 балла выставляется, если студент правильно решил задание, но без аргументированных выводов

1 балл выставляется, если есть ошибки в решении задания без аргументированных выводов

0 баллов выставляется, если студент не выполнил задание

7.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр_6_

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Концепция стратегического управления трудовыми ресурсами
2.	Персонал, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации
3.	Прогнозирование численности и профессиональной структуры трудовых ресурсов.
4.	Сущность стратегического управления трудовыми ресурсами.
5.	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
6.	Объект и субъект управления трудовыми ресурсами на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
7.	Функции управления трудовыми ресурсами.
8.	Выбор стратегии управления трудовыми ресурсами.
9.	Политика управления трудовыми ресурсами**.**
10.	Жизненный цикл организации и управления трудовыми ресурсами.
11.	Планирование потребности в человеческих ресурсах.
12.	Кадровый мониторинг.
13.	Маркетинг человеческих ресурсов.
14.	Аутсорсинг трудовых ресурсов.
15.	Управление рабочим временем.
16.	Деловая оценка работников (аттестация).
17.	Корпоративные системы мотивации труда.
18.	Компенсационный менеджмент в системе управления трудовыми ресурсами
19.	Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
20.	Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.
21.	Определение коэффициента человеческого развития.
22.	Управление трудовыми ресурсами наукоемких производств.
23.	Организационное поведение в системе управления трудовыми ресурсами.
24.	Система трудовых отношений в управлении трудовыми ресурсами.
25.	Антикризисное управление трудовыми ресурсами.
26.	Международное управление трудовыми ресурсами.
27.	Международные организации труда.
28.	Сравнительный анализ зарубежных моделей управления трудовыми ресурсами.
29.	Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
30.	Становление управления трудовыми ресурсами как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
31.	Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
32.	Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
33.	Социокультурные аспекты управления трудовыми ресурсами.
34.	Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
35.	Управление трудовыми ресурсами и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
36.	Маркетинговая концепция управления трудовыми ресурсами.
37.	Методы планирования численности трудовых ресурсов.
38.	Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.

№ п/п	Вопросы к экзамену
39.	Оперативный план работы с персоналом.
40.	Стратегическое планирование персонала.
41.	Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
42.	Сущность и методы деловой оценки трудовых ресурсов.
43.	Социализация и трудовая адаптация персонала.
44.	Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
45.	Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
46.	Основные направления и методы оценки уровня использования трудовых ресурсов в организации.
47.	Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
48.	Информационно-техническое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.
49.	Нормативно-методическое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами организации.
50.	Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
51.	Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении трудовыми ресурсами.
52.	Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
53.	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления трудовыми ресурсами.
54.	Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
55.	Проблемы и практика применения социологических методов в управлении трудовыми ресурсами.
56.	Правовое обеспечение системы управления трудовыми ресурсами: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
57.	Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления трудовыми ресурсами.
58.	Методы управления трудовыми ресурсами, их классификация и содержание.
59.	Организационная структура управления трудовыми ресурсами: их виды и основы проектирования.
60.	Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
6	Экзамен по накопительному рейтингу	«отлично»	Студент набрал от 85 до 100 баллов по накопительному рейтингу
		«хорошо»	Студент набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу
		«удовлетворительно»	Студент набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу
		«неудовлетворительно»	Студент набрал от 0 до 54 баллов по накопительному рейтингу

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Кибанов, А. Я.	Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулов; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2020. — 284 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003651-9. - Текст: электронный.	Учебник	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1048486 (дата обращения: 30.09.2020). "ZNANIUM.COM"
2	Кибанов, А. Я.	Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 365 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-001973-4. - Текст : электронный.	Практикум: учебное пособие	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1062401 (дата обращения: 30.09.2020). "ZNANIUM.COM"
3	Асалиев, А. М.	Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 143 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006913-5. - Текст: электронный.	Учебное пособие	2019	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1008012 (дата обращения: 30.09.2020). ЭБС "ZNANIUM.COM"
4	Антонов, Г. Д.	Стратегическое управление организацией: учебное пособие / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 239 с. —	Учебное пособие	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1057763 (дата

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
		(Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/2861. - ISBN 978-5-16-006204-4. - Текст: электронный.			обращения: 30.09.2020). ЭБС "ZNANIUM.COM"

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Федоров, В. К.	Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / Федоров В.К., Черкасов М.Н., Луценко А.В.; Под ред. Федорова В.К. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с.: - (Научная мысль). - ISBN 978-5-369-01363-2. - Текст : электронный.	Монография	2018	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1009257 (дата обращения: 30.09.2020). ЭБС "ZNANIUM.COM"
2	Дейнека, А. В.	Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 388 с. - ISBN 978-5-394-03561-6. - Текст: электронный.	Учебник	2020	Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1093439 (дата обращения: 30.09.2020). "ZNANIUM.COM"

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент // [Электронный ресурс] сайт -Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru;
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: http://www.gks.ru;
- Каталог учебников, оборудования, электронных ресурсов [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://ndce.edu.ru;
- Университетская информационная система «Россия»: ресурсы и сервисы для экономических и социальных исследований, учебных программ и государственного управления [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp;
- Журнал «Вопросы экономики» // [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.vopreco.ru.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	OfficeStandart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно
3	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-301)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
2	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-314а)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
3	Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет