

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Управление человеческим капиталом

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.01 Управление человеческим капиталом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	<p>ПК-3.1: ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.</p> <p>ПК-3.2: ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК-3.3: ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.</p>	<p>ПК-3.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) сущность и показатели измерения человеческого капитала;</p> <p>2) принципы управления человеческим капиталом, методы администрирования работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методы администрирования деятельности человеческого капитала в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления;</p> <p>2) аргументировать выбор управленческих решений с учетом особенностей организации и ее человеческого капитала;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) способами мониторинга развития человеческого капитала в организации;</p> <p>2) методами разработки необходимой документации по управлению человеческим капиталом</p> <p>ПК-3.2:</p>	Кейс-задание	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

		<p>Знать:</p> <p>1) факторы влияния тех или иных активностей на реализацию политики управления человеческим капиталом организации;</p> <p>2) принципы администрирования инициатив персонала и управления знаниями в компании;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать соответствующие нормативные документы организации по управлению человеческим капиталом</p> <p>Владеть:</p> <p>1) технологиями оптимизации конкретных мероприятий по управлению человеческим капиталом организации</p> <p>ПК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы мониторинга и анализа проблем по управлению человеческим капиталом;</p> <p>2) принципы постановки задач и контроля за исполнением программы развития человеческого капитала в организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методы оценки результатов деятельности персонала организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) способами ситуативного анализа результатов развития человеческого капитала в организации</p>		
ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации	<p>ПК-4.1: ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.</p> <p>ПК-4.2: ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) научную методологию планирования как важнейшей функции в управлении человеческим капиталом;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) проводить стратегическое и тактическое планирование</p>	Кейс-задание	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

	<p>ПК-4.3: ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.</p>	<p>развития человеческого капитала в организации на основе больших баз данных; 2) оценивать научными методами уровень планирования управления развитием человеческого капитала в организации в организации; Владеть: способами планирования и анализа выполнения планов по результатам развития человеческого капитала в организации, методами разработки и защиты интеллектуальной собственности</p> <p>ПК-4.2: Знать: 1) критерии качества и эффективности управления человеческим капиталом организации; 2) принципы анализа эффективности инновационных проектов и процессов, формирования и использования интеллектуальной собственности; Уметь: 1) проводить анализ эффективности управления человеческим капиталом в организации; 2) проводить корректировку планов развития персонала компании в соответствии с новыми инновационными целями; Владеть: 1) методами оценки инновационной активности персонала организации, уровня зрелости в управлении знаниями;</p> <p>ПК-4.3: Знать: 1) функции и их содержание по управлению человеческим</p>		
--	--	--	--	--

		<p>капиталом в организации;</p> <p>2) методы и средства управления человеческим капиталом компании в рамках выбранной стратегии;</p> <p>3) принципы научного планирования и реализации управленческих планов по развитию инновационного человеческого потенциала ;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать перспективные планы компании по инновационному развитию и успешно их реализовывать путем мотивации эффективной деятельности персонала;</p> <p>2) проводить оценку эффективности выполнения функций по развитию человеческого капитала в организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами оценки эффективности выполнения функций по управлению человеческим капиталом в соответствии с инновационными планами организации</p>		
<p>ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации</p>	<p>ПК-8.1: ИПК-8.1. Может выявлять и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения.</p> <p>ПК-8.2: ИПК-8.2. Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем</p> <p>ПК-8.3: ИПК-8.3. Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования</p>	<p>ПК-8.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) сущность и показатели измерения человеческого капитала;</p> <p>2) принципы управления человеческим капиталом, методы администрирования работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методы администрирования деятельности человеческого капитала;</p> <p>2) аргументировать выбор выявлять и описывать актуальные проблемы</p>	<p>Кейс-задание</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

		<p>управления персоналом, определять пути их решения.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) способами прогнозирования развития человеческого капитала в организации;</p> <p>2) методами анализа проблем по управлению человеческим капиталом и выработки рекомендаций</p> <p>ПК-8.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы анализа ситуационных характеристик системы управления персоналом организации;</p> <p>2) принципы администрирования в управлении человеческим капиталом организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать локальные нормативные акты организации по управлению человеческим капиталом</p> <p>Владеть:</p> <p>1) технологиями оптимизации мероприятий по решению проблем управления человеческим капиталом организации</p> <p>ПК-8.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы решения проблем по управлению человеческим капиталом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования;</p> <p>2) принципы постановки задач и контроля за исполнением программы развития человеческого капитала в организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять решения проблем по управлению человеческим капиталом организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) способами ситуативного анализа результатов развития человеческого</p>		
--	--	--	--	--

		капитала в организации		
--	--	------------------------	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>6</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>216</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	3
<b>самостоятельная работа</b>	<b>113</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> экзамен, зачёт

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них		Всего	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы		
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Человеческий капитал: сущность, особенности и виды Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала (ЧК). Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Составляющие ЧК. Современное понимание человеческого капитала организации. Особенности человеческого капитала в отличие от других форм капитала (вещественного, природного, финансового). Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Интеллектуальный капитал. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал отношений). Социальный капитал. Виды социального капитала организации. Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Корпоративный и национальный ЧК. Положительный и отрицательный ЧК. Пассивный и активный ЧК. Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала.	10	2	2	4	6

Тема 2. История возникновения и развития концепций человеческого капитала Становление и развитие теории человеческого капитала. Работы Д. Уолша, Т. Шульца и Г. Беккера. Исторические концепции человеческого капитала Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК. Три вида ЧК организации по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний). Субъектная структура человеческого капитала организации. Человеческий капитал личности как индивида. Человеческий капитал личности как члена организации. Современное понимание ЧК в контексте цифровизации и экономики знаний.	12	2	2	4	8
Тема 3. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности и социально-экономического роста Направления влияния ЧК на конкурентоспособность и социально-экономический рост организации и страны в целом. Главенство нематериальных активов (НМА) в интеллекто-емкой экономике. Человек как двигатель (драйвер) прогресса. Особенности национального человеческого капитала России. Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом. Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем в России. Место и роль человеческого капитала в управлении российской организацией. Система формирования, воспроизводства и управления человеческого капитала. Структура системы управления человеческим капиталом. Принципы управления человеческим капиталом. Методы управления человеческим капиталом. Оценка результативности управления ЧК.	10	2	2	4	6
Тема 4. Формирование человеческого капитала Проблемы создания природоподобной экосистемы организации. Планирование и прогнозирование качественной потребности в ЧК. Профили компетентности персонала (менеджеров) в эпоху экономики знаний. Набор и отбор интеллектуальных и инновационных сотрудников. Выбор приоритетного критерия отбора кандидатов в состав резерва на выдвижение. Трудовая адаптация работников. Подходы к организации социальной и психологической поддержки персонала современной организации. Мотивация и стимулирование эффективного труда персонала.	12	2	2	4	8
Тема 5. Измерение человеческого капитала Основные элементы измерений человеческого капитала организации. Современные способы, критерии и методы оценки ЧК. Метод измерения человеческого капитала при расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации. Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала. Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения ЧК.	9	2	2	4	5
Тема 6. Развитие человеческого капитала Современные технологии в области развития человеческого капитала организации. Подходы к критической оптимизации ЧК. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили. Управление карьерой как способ формирования и развития человеческого капитала организации компетенций. Выбор приоритетного подхода к организации процесса повышения квалификации персонала. Понимание термина «управление знаниями». Стратегии управления знаниями ЧК. Феномен самообучающейся организации. Сущностное содержание организационного научения. Информационные технологии управления знаниями. Технологии изменения организационной культуры в сторону инновационности. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации. Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития ЧК. Стратегии привлечения. Современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. Методы активизации инновационной активности. Анализ неформальных групп и их лидеров. Параметры оценки эффективности команды.	14	2	2	4	10
Тема 7. Инвестиции в человеческий капитал Сущность и структура инвестиций в ЧК. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Оценка целесообразности инвестиций в ЧК. Понятие отдачи на инвестиции. Показатели успешного инвестирования в ЧК. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Отчетность по человеческому капиталу. Оценка стоимости ЧК и динамики ее роста. Источники финансирования ЧК.	14	2	2	4	10
Тема 8. Современные модели эффективного экономического поведения человека Понятие экономического поведения. Составляющие экономического поведения. Причины появления и развития поведенческой экономики. Основатели поведенческой экономики в России (В. Соколинский, А. Китов, С. Малахов, Б. Райзберг) и за рубежом (Дж. Канеман, А. Тверски, П. Словик, Дж. Акерлоф, Р. Шиллер, В. Смит, Р. Талер, Д. Ариэли). Основные понятия и методы поведенческой экономики. Место поведенческой экономики в системе управления человеческим капиталом. Понятие эффективного и неэффективного экономического поведения. Критерии эффективности. Сущность паттернов экономического поведения в зависимости от психотипов личности. Формы компонентов экономического поведения (ЭП) человека. Предпринимательское, производственное, трудовое и управленческое ЭП. Особенности монетарного, потребительского, кредитного,	14	2	2	4	10



страхового, сберегательного и инвестиционного ЭП. Прочие виды ЭП и их влияние на качество ЧК.					
Тема 9. Интеллектуальный потенциал организации (ИПО) Общие понятия о И П О, структуре и его основных составляющих. Особенности развития синергетического эффекта, от перекрестного влияния составляющих И П О Состав показателей оценки ИПО. Внедрение позитивных этических норм. Коммерческие идеи, знания и информация. И П О как самостоятельный объект экономических и управленческих решений. Адаптация воздействия внешней среды на развитие И П О . Гибкость, адаптивность, самообучаемость, как факторы инновативности организации. Новые подходы, методы и формы управления персоналом.. Повышение конкурентноспособности организации, через развитие компетенций сотрудников. Формирование основ новой корпоративной культуры.	10	2	2	4	6
Тема 10. Интеллектуальная собственность и ее защита Понятие об интеллектуальной собственности. (И С ) И С- как объект оценки. Виды и объекты интеллектуальной собственности. Основные способы и приемы определения интеллектуальной собственности. Полезная модель, как изобретение. Рационализаторские предложения персонала и кайдзен. Товарные знаки, как разновидность И С. Авторское право на И С. Коммерческая тайна (Ноу -хау). Защита результатов НИОКР. Патентное законодательство. Процедура оформления патентных прав. Передача исключительных прав (И С). Лицензионные договоры. Фрайчайзинг. Авторские договора. Цена лицензии. Паушальные платежи. Роялти. Ущерб от нарушения исключительных прав. Недобросовестная конкуренция . Коммерциализация И С.	12	2	2	4	8
Тема 11. Монетизация интеллектуальных продуктов, открытий и изобретений Монетизация, как источник доходов. Правовая охрана интеллектуальной собственности.( И С ) Монетизация прав на И С. Краудфандинг. Основные способы монетизации И С. Риски, связанные с монетизацией прав на И О в цифровом пространстве. Учет нематериальных активов. Монетизация изобретений. Специфика постановки на баланс не материальных активов. Капитализация компании и управление непрофильными активами. Значение И С для коммерческой деятельности. Лизинг. Франшиза. Авторское право.	10	2	2	4	6
Тема 12. Управление знаниями в организации Знания сотрудника- как важный стратегический запас и ценный ресурс организации. .Основные процессы происходящие в организации, с использованием технологии УЗ. Моделирование процесса управления изменениями в организации, с применением нового знания. Связь управления знаниями с развитием инноваций на предприятии. Основные целевые ориентиры и задачи управления знаниями в организации. Спектр задач и подходов по управлению знаниями . . Стратегии систематизации, хранения и распространения знания. Создание базы управления знаниями в организации. Внутренние и внешние источники знаний. Культура создания, приобретения , хранения, распространения и использования знания в организации.	9	2	2	4	5
Тема 13. Мотивация креативности Мотивация- как устойчивое качество человека. Креативность- как искусство к самовыражению и самоактуализации человека. Интуиция человека. Внутренняя и внешняя мотивация. Интеграция. Побуждение сотрудников к производству творческих идей. Перспективное мышление и просоциальная мотивация. Теории мотивированного рассуждения. Аутсорсинг вдохновения. Мотивационная креативность- как инновационная деятельность личности. Создание благоприятных условий, для развития мотивации креативности... Определение уровня креативности.	10	2	2	4	6
Тема 14. Создание инновационной организационной культуры Понятие об инновационной организационной культуре (И О К) и ее формировании. Инновационная культура- как комплексный социальный феномен. Формирование определенной структуры отношений и правил поведения персонала , для создания благоприятной инновационной культуры в коллективе. Виды организационных культур, в зависимости от влияния их на инновационную деятельность компании. Культура производства, как составная часть инновационной культуры. Философия культуры. Этапы формирования. Критические факторы экономического роста предприятия в зависимости от формирования инновационной культуры на предприятии.	9	2	2	4	5
Тема 15. Организация тренингов в компании Понятие о тренинге, как процессе обучения. Виды корпоративных тематических тренингов. Разработка программ тренинга под цели и задачи организации. Опережающее обучение. Постпрограммное сопровождение участников тренинга. Обратная связь. Творческие разминки Время, место, помещение, оборудование и техническое оснащение для проведения тренинга. Подготовка материалов для тренинга. Составление плана мероприятий. Подготовка внутренних тренеров организации. Ценовой сегмент организации и проведения корпоративного тренинга.	10	2	2	4	6
Тема 16. Система управления человеческим капиталом Задачи, функции и структура управления человеческим капиталом организации. Ключевые понятия организации и норм труда, применяемые для расчета трудовых показателей. Планирование затрат и инвестиций на персонал, при построении системы управления человеческим капиталом . Построение сквозных процессов управления человеческим капиталом компании. Управление развитием сотрудников. Построение процессов карьерного продвижения персонала. Оценка потенциала персонала. Системное управление HR процессами в компании с использованием информационных технологий	12	2	2	4	8

Аттестация	36				
КСР	3			3	
Итого	216	32	32	67	113

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ".
- открытый онлайн-курс МООС "УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ".

#### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

##### 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3

###### «Стажировка за рубежом»

В иностранной компании Lest\*, как и во многих других, существует обязательное условие – все сотрудники должны владеть английским языком на уровне рабочего. Чтобы поддерживать заданный уровень, в компании действует следующая программа: раз в полгода каждый сотрудник обязан пройти языковые курсы – для совершенствования навыков или дальнейшего обучения, если это необходимо. Менеджеры высшего звена имеют право на зарубежную языковую стажировку. Все расходы по программе оплачивает компания.

И вот в филиале Lest\*, чтобы удержать одного из ключевых сотрудников, HR- менеджер пообещал ему зарубежную языковую стажировку, на которую тот формально не имел право, так как не входил в число топов. В головной офис компании отправился запрос на выделение средств на обучение сотрудника. Как поступить руководителю HR-департамента головного офиса: отказать в стажировке и подставить коллегу, или согласиться, но быть готовым к тому, что завтра таких желающих выстроится целая очередь?

##### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4

###### Кейс Сеть молодежных отелей вместо старой сети «Салют»

Никто не верил в то, что сеть «Салют» (34 гостиницы по стране) можно превратить в **доходный бизнес**. Даже новые акционеры компании какое-то время пребывали в замешательстве – развивать данный бизнес, распиливать на куски и продать, или вовсе превратить в сеть офисных центров с высокой маржинальностью. В итоге, остановились на отелях – обновленный топ-менеджмент сети «Салют» (люди пришли в купленный актив из управляющей компании), защищая инвестиционный план компании на три года, оперировал фантастическими цифрами и грандиозными перспективами, которые, будучи выстроенными в череду логических цепочек, оказались более, чем убедительными. План утвердили, на обустройство и развитие сети молодежных отелей выделили более 800 млн. рублей и задали невероятно сжатые сроки по исполнению инвестиционного плана с жестко зафиксированными временными точками контроля.

На практике все оказалось менее радужно – между поставленным и реальным планами лежала огромная пропасть. Для начала необходимо было отыскать на рынке сильную команду, готовую подписаться под огромной суммой выручки. Затем провести массу маркетинговых исследований с целью определения

информационных каналов перерождения бренда, изменения отношения молодежи к советскому имиджу «Салют» и, наконец, разработать грамотную стратегию продаж в Москве и регионах, в том числе с использованием франшизной схемы. Было выяснено, что молодежь интересуется не столько комфортом номеров, сколько соотношением цена/качество, близость водоемов/горнолыжных подъемников и недорогой, ненавязчивый сервис, осуществляемый, по возможности, сверстниками. Необходимо также инвестировать крупные суммы в развитие и обустройство инфраструктуры развлечений на территориях, прилегающих к отелям. Крупных сумм требует политика ремонта и ребрендинга, а также рекламная компания проекта.

*Где найти необходимые источники финансирования?*

*Как следует поступить акционерам управляющей компании для превращения сети гостиниц в доходный бизнес?*

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8

#### Кейс «Балласт не нужен»

Три года назад руководство компании Zed Chemicals организовало проектную группу, которая в основном состояла из ученых и инженеров. Ее задачей было создание новых технологий, которые могли бы успешно работать на производстве в химической промышленности. В проект были инвестированы огромные средства, и отдача от разработки ожидалась весьма значительная.

Однако эта инициатива провалилась: за три года не было создано ни одной стоящей разработки. То немногое, что было предложено группой, не востребовано рынком. Руководство компании поставило перед HR-директором задачу – избавиться от «балласта»- неэффективных сотрудников.

Директор по персоналу оказался в тупике. Если пойти по пути аттестации, и тех, кто неэффективен, уволить, то, скорее всего, суд их через месяц восстановит. Такова практика.

Уговорить уйти лишних сотрудников добровольно тоже не получится.

Так как же избавиться от «балласта»?

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенция сформирована на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического	Уровень знаний ниже минимальных	Минимально допустимы	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,

	материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	требований. Имели место грубые ошибки	й уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	превышающую программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

##### Оценочное средство - Контрольные вопросы

##### Экзамен

##### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-3 (Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач)**

1. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала (ЧК).
2. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца.
3. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории.
4. Составляющие ЧК. Современное понимание человеческого капитала организации.
5. Особенности человеческого капитала в отличие от других форм капитала (вещественного, природного, финансового).
6. Элементы и признаки человеческого капитала.
7. Структура человеческого капитала.
8. Интеллектуальный капитал. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту
9. Социальный капитал. Виды социального капитала организации.
10. Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации.
11. Корпоративный и национальный ЧК.
12. Положительный и отрицательный ЧК.
13. Пассивный и активный ЧК.
14. Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала.
15. Становление и развитие теории человеческого капитала.
16. Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК.
17. Три вида ЧК организации по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации)**

1. Человеческий капитал личности как индивида.
2. Человеческий капитал личности как члена организации.
3. Современное понимание ЧК в контексте цифровизации и экономики знаний.
4. Направления влияния ЧК на конкурентоспособность и социально-экономический рост организации и страны в целом.
5. Главенство нематериальных активов (НМА) в интеллекто-емкой экономике.
6. Человек как двигатель (драйвер) прогресса.
7. Особенности национального человеческого капитала России.
8. Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом.
9. Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем в России.
10. Место и роль человеческого капитала в управлении российской организацией.
11. Система формирования, воспроизводства и управления человеческого капитала.
12. Структура системы управления человеческим капиталом.
13. Принципы управления человеческим капиталом.
14. Методы управления человеческим капиталом.
15. Оценка результативности управления ЧК.
16. Проблемы создания природоподобной экосистемы организации.
17. Планирование и прогнозирование качественной потребности в ЧК.
18. Профили компетентности персонала (менеджеров) в эпоху экономики знаний.
19. Набор и отбор интеллектуальных и инновационных сотрудников.
20. Выбор приоритетного критерия отбора кандидатов в состав резерва на выдвижение.
21. Трудовая адаптация работников. Подходы к организации социальной и психологической поддержки персонала современной организации.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-8 (Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации)**

1. Основные элементы измерений человеческого капитала организации.

2. Современные способы, критерии и методы оценки ЧК.
3. Метод измерения человеческого капитала при расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтга.
4. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting.
5. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
6. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
7. Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала.
8. Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
9. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения ЧК.
10. Современные технологии в области развития человеческого капитала организации.
11. Подходы к критической оптимизации ЧК.
12. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили.
13. Управление карьерой как способ формирования и развития человеческого капитала организации компетенций.
14. Выбор приоритетного подхода к организации процесса повышения квалификации персонала.
15. Понимание термина «управление знаниями». Стратегии управления знаниями ЧК.
16. Феномен самообучающейся организации.
17. Сущностное содержание организационного научения.
18. Информационные технологии управления знаниями.
19. Технологии изменения организационной культуры в сторону инновационности.
20. Формирование команд как способ развития человеческого капитала организации.
21. Вовлечение работников в управление и делегирование полномочий как способ развития ЧК. Стратегии привлечения.
22. Современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.
23. Методы активизации инновационной активности ЧК.
24. Анализ неформальных групп и их лидеров. Параметры оценки эффективности команды в концепции ЧК.
25. Сущность и структура инвестиций в ЧК.
26. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации.
27. Оценка целесообразности инвестиций в ЧК. Понятие отдачи на инвестиции.
28. Показатели успешного инвестирования в ЧК.
29. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.
30. Отчетность по человеческому капиталу.
31. Оценка стоимости ЧК и динамики ее роста.
32. Источники финансирования ЧК.
33. Понятие экономического поведения ЧК. Составляющие экономического поведения.
34. Причины появления и развития поведенческой экономики
35. Основные понятия и методы поведенческой экономики.
36. Место поведенческой экономики в системе управления человеческим капиталом.
37. Понятие эффективного и неэффективного экономического поведения. Критерии эффективности.
38. Сущность паттернов экономического поведения в зависимости от психотипов личности в концепции СК.
39. Формы компонентов экономического поведения (ЭП) человека. Предпринимательское, производственное, трудовое и управленческое ЭП.
40. Особенности монетарного, потребительского, кредитного, страхового, сберегательного и инвестиционного ЭП ЧК. Прочие виды ЭП и их влияние на качество ЧК.
41. Интеллектуальный потенциал организации (ИПО)
42. Общие понятия о ИПО, структуре и его основных составляющих.
43. Особенности развития синергетического эффекта, от перекрестного влияния составляющих ИПО
44. Состав показателей оценки ИПО.
45. Внедрение позитивных этических норм в систему управления ЧК.
46. Коммерческие идеи, знания и информация в системе управления ЧК.
47. ИПО как самостоятельный объект экономических и управленческих решений.

48. Адаптация воздействия внешней среды на развитие И П О .
49. Гибкость, адаптивность, самообучаемость, как факторы инновативности организации.
50. Повышение конкурентноспособности организации, через развитие компетенций сотрудников.
51. Формирование основ новой корпоративной культуры.
52. Интеллектуальная собственность (ИС) и ее защита.
53. И С- как объект оценки.
54. Виды и объекты интеллектуальной собственности.
55. Основные способы и приемы определения интеллектуальной собственности.
56. Рационализаторские предложения персонала и кайдзен.
57. Товарные знаки, как разновидность И С. Авторское право на И С.
58. Коммерческая тайна (Ноу -хау). Защита результатов НИОКР.
59. Патентное законодательство. Процедура оформления патентных прав.
60. Передача исключительных прав (И С). Лицензионные договоры.
61. Фрайчайзинг. Авторские договора.
62. Цена лицензии. Паушальные платежи. Роялти. Ущерб от нарушения исключительных прав.
63. Недобросовестная конкуренция . Коммерциализация И С.
64. Монетизация интеллектуальных продуктов, открытий и изобретений ЧК
65. Основные способы монетизации И С. Краудфандинг.
66. Риски, связанные с монетизацией прав на И О в цифровом пространстве.
67. Учет нематериальных активов. Монетизация изобретений.
68. Капитализация компании и управление непрофильными активами.
69. Значение И С для коммерческой деятельности. Лизинг. Франшиза. Авторское право.
70. Знания сотрудника как важный стратегический запас и ценный ресурс организации.
71. Основные процессы происходящие в организации, с использованием технологии управления знаниями (УЗ).
72. Моделирование процесса управления изменениями в организации с применением нового знания.
73. Связь управления знаниями с развитием инноваций на предприятии.
74. Основные целевые ориентиры и задачи управления знаниями в организации.
75. Спектр задач и подходов по управлению знаниями .
76. Стратегии систематизации, хранения и распространения знаний.
77. Создание базы управления знаниями в организации. Внутренние и внешние источники знаний.
78. Культура создания, приобретения , хранения, распространения и использования знания в организации.
79. Мотивация креативности
80. Креативность- как искусство к самовыражению и самоактуализации человека. Интуиция человека.
81. Внутренняя и внешняя мотивация. Интеграция.
82. Побуждение сотрудников к производству творческих идей.
83. Перспективное мышление и просоциальная мотивация.
84. Теории мотивированного рассуждения.
85. Аутсорсинг вдохновения.
86. Мотивационная креативность как инновационная деятельность личности.
87. Создание благоприятных условий, для развития мотивации креативности
88. Создание инновационной организационной культуры.
89. Понятие об инновационной организационной культуре (И О К) и ее формировании.
90. Инновационная культура как комплексный социальный феномен.
91. Формирование определенной структуры отношений и правил поведения персонала, для создания благоприятной инновационной культуры в коллективе.
92. Виды организационных культур, в зависимости от влияния их на инновационную деятельность компании.
93. Культура производства, как составная часть инновационной культуры.
94. Философия культуры. Этапы формирования инновационной культуры.
95. Критические факторы экономического роста предприятия в зависимости от формирования



инновационной культуры на предприятии.

96. Организация корпоративных тренингов

97. Понятие о тренинге как процессе обучения. Виды корпоративных тематических тренингов.

98. Разработка программ тренинга под цели и задачи организации.

99. Опережающее обучение ЧК.

100. Постпрограммное сопровождение участников тренинга. Обратная связь.

101. Творческие разминки. Время, место, помещение, оборудование и техническое оснащение для проведения тренинга.

102. Подготовка материалов для тренинга. Составление плана мероприятий.

103. Подготовка внутренних тренеров организации. Ценовой сегмент организации и проведения корпоративного тренинга.

104. Задачи, функции и структура управления человеческим капиталом организации.

105. Ключевые понятия организации и норм труда, применяемые для расчета трудовых показателей.

106. Планирование затрат и инвестиций на персонал, при построении системы управления человеческим капиталом.

107. Построение сквозных процессов управления человеческим капиталом компании.

108. Управление развитием сотрудников.

109. Построение процессов карьерного продвижения персонала.

110. Оценка потенциала персонала.

Системное управление HR процессами в компании с использованием информационных технологий

### Оценочное средство - Тест

#### Зачёт

#### Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	правильных ответов более 2/3
не зачтено	правильных ответов менее 2/3

#### Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-3

(Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач)

##### 1. Среди индивидуальных и коллективных методов экспертных оценок выделите коллективный:

- оценка типа «интервью»;
- метод «мозговой атаки»;
- метод морфологического анализа

##### 2. Для стадии проведения поисковых исследований характерен риск:

- отказ в сертификации результата;
- отсутствие результата в установленные сроки;
- отторжение рынком;
- более низкие объёмы сбыта по сравнению с запланированными.

### **3. Затраты компании, связанные с осуществлением капитальных вложений в инновации - это:**

- долгосрочные затраты;
- текущие затраты;
- нет правильного ответа.

### **Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации)**

#### **1. Эффективность системы управления персоналом определяется:**

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

409

#### **2. Основой для формирования кадровой политики организации являются:**

- а) кадровая политика государства;
- б) стратегия развития организации в целом;
- в) стратегия управления персоналом;
- г) планы организации во всех областях ее хозяйственной деятельности;
- д) внутренние ресурсы организации;
- е) традиции организации (философия, концепция);
- ж) возможности внешней среды.

#### **3. Основой для выработки и принятия решения о зачислении сотрудника в резерв руководителей является:**

- а) оценка личных и деловых качеств;
- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы.

#### **4. Кадровая политика организации — это:**

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

**5. Наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала позволяет:**

- а) анализ исполнения работы;
- б) оценка эффективности деятельности персонала;
- в) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
- г) балансовый метод.

**6. К основным направлениям кадровой политики относятся:**

- а) стратегия управления трудовыми ресурсами;
- б) обеспечение занятости населения;
- в) расчет заработной платы отдельных категорий работников;
- г) развитие системы обучения;
- д) разработка систем оплаты труда в организациях;
- е) системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики.

**7. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:**

- а) получение степени магистра;
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий;
- г) резерв кадров на выдвижение.

**8. Планирование человеческих ресурсов обеспечивает информацию:**

- а) об описании работы;
- б) о стандартах работы;
- в) о человеческих характеристиках;
- г) о возможных вакансиях.

**Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-8**  
(Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации)

**1. К Компонентам коммуникативной компетентности не относится ...**

- а) знание себя, своих особенностей, умение ими управлять,
- б) открытость новому опыту,
- в) понимание партнёра, развитая социально-психологическая рефлексия,
- г) понимание ситуации общения.

**2. ЭФФЕКТАМИ СОЦИАЛЬНОГО ВОСПРИЯТИЯ ЯВЛЯЮТСЯ**

- а) эффект первого впечатления (установки),                      б) эффект ореола,
- в) эффект плацебо,                      г) эффект первичности и новизны.

**3. СУЩЕСТВУЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ТЕХНИКИ ВЫХОДА ИЗ КОНТАКТА:**

- а) резюмирование помогает «поставить точки над i» и подвести к завершению беседы,
- б) принятие открытой позы,
- в) невербальное сворачивание контакта – сокращение контакта глаз,
- г) прямое указание на необходимость завершения беседы.

4. Культуры с высоким уровнем контекста коммуникации – это...

- а) культуры, в которых информация содержится в основном непосредственно в переданных сообщениях,
- б) культуры, где люди говорят, как правило, то, что они думают, и приступают прямо к сути,
- в) культуры, где информация передаётся опосредованно, а окружающие должны делать заключения о значении сообщения исходя из физического и социального контекста.

5. В чем различие Конструктивного и неконструктивного межличностного конфликта? Следует ли выходить за рамки деловых аргументов, отношений и касаться личностных качеств оппонента?

6. Факторы, дестабилизирующие морально-психологический климат трудового коллектива:

- а) нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне;
- б) сложные отношения «по вертикали» (с вышестоящим начальством и с подчиненными);
- в) неудовлетворенность материальным стимулированием;
- г) высокий уровень психологической напряженности и тревожности, сильная усталость от стрессов;
- д) морально-психологическая несовместимость членов коллектива как следствие несоблюдения некоторыми из них моральных норм; отсутствие необходимого ценностно-ориентационного единства коллектива;
- е) все ответы верны.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Управление человеческим капиталом : методические указания к выполнению контрольной работы по дисциплине «управление человеческим капиталом» для магистров всех форм обучения направления 38.04.01 «экономика», профиль «экономика и управление фирмой». - Сочи : СГУ, 2018. - 16 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709985&idb=0>.
2. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности : монография / Санталова М.С.; Борщева А.В.; Соклакова И.В.; Сурат И.Л. - Москва : Дашков и К, 2022. - 208 с. - ISBN 978-5-394-04681-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838695&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844316&idb=0>.
2. Управление персоналом. Рынок труда : учебник и практикум / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 252 с. -

(Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-14401-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847010&idb=0>.

3. Черняева Г. В. Научные методы в управлении персоналом. Практикум для студентов направления «Управление персоналом» очно-заочной формы обучения / Черняева Г. В. - Москва : РУТ (МИИТ), 2021. - 72 с. - Книга из коллекции РУТ (МИИТ) - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828922&idb=0>.

4. Максимцев И. А. Управление персоналом : учебник и практикум / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 526 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-8443-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839771&idb=0>.

5. Левина Л. М. Организация самостоятельной работы студентов на основе веб-сайта в рамках курса "Иностранный язык" (направление подготовки "Управление персоналом") : методическое пособие / Л. М. Левина ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2014. - 62 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850636&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.