

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 персоналом в условиях кризиса

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 «Управление персоналом в условиях кризиса» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений в ООП.

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-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала	<p>ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации.</p> <p>ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала</p> <p>ИПК-9.3. Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации</p>	<p>ИПК-9.1. Знать: научную методологию обучения персонала как важнейшей функции в управлении организацией; Уметь: проводить стратегическое и тактическое планирование развития персонала в условиях кризиса в организации; Владеть: способами обучения и развития персонала антикризисному менеджменту</p> <p>ИПК-9.2. Знать: критерии качества и эффективности управления персоналом организации в условиях кризиса; Уметь: проводить анализ кризисной ситуации в организации; проводить корректировку планов развития персонала компании в соответствии с новыми антикризисными целями; Владеть: методами оценки персонала организации, уровня зрелости в управлении;</p> <p>ИПК-9.3.</p>	<p>Кейс-задание</p> <p>Реферат</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		<p>Знать: цели и задачи планирования обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации; методы и средства планирования обучения и развития персонала в рамках выбранной стратегии антикризисного</p> <p>Уметь: разрабатывать планы компании по обучению персонала в соответствии с целями и задачами организации и успешно их реализовывать путем мотивации эффективной деятельности персонала; проводить оценку эффективности выполнения функций по обучению развитию человеческого капитала в организации;</p> <p>Владеть: методами оценки эффективности выполнения функций по антикризисному управлению персонала в соответствии с планами организации</p>		
<p><i>ПК-10. Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала</i></p>	<p><i>ИПК-10.1. Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.</i></p> <p><i>ИПК-10.2. Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</i></p> <p><i>ИПК-10.3.</i></p>	<p><i>ИПК-10.1. Знать: управленческие, психологические и педагогические основы организации; Уметь: проводить обучение и развитие персонала в условиях кризиса в организации; Владеть: принципами и способами обучения и персонала антикризисному менеджменту</i></p> <p><i>ИПК-10.2. Знать: методические подходы к разработке программ обучения и развития персонала организации в условиях кризиса; Уметь: использовать современные</i></p>	<p><i>Кейс-задание</i> <i>Реферат</i></p>	<p>Зачёт: Тест Задания</p>

	<p><i>Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</i></p>	<p><i>педагогические методы и технологии в кризисной ситуации в организации; Владеть: методами разработки образовательных программ в антикризисном управлении;</i></p> <p><i>ИПК-10.3. Знать: разработки программ обучения и развития персонала ; Уметь: разрабатывать программы компании по обучению персонала и апробировать их на практике; Владеть: методами оценки эффективности программ обучения и развития персонала по итогам апробации</i></p>		
--	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	-
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 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 (модуля),	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них				Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Всего	
Сущность и закономерности кризисного состояния организации		4	-		4	4
Система управления персоналом в условиях организационного кризиса	14	4	-		4	6
Обеспечение выживания и развития организации в условиях внешнего кризиса	14	4	-		4	7
Особенности использования прямых и косвенных методов управления персоналом в кризисных ситуациях		4	-		4	4
Особенности подбора, адаптации и увольнения управленческих кадров в условиях организационных критических явлений	14	4	-		4	4
Особенности обучения персонала антикризисному менеджменту	14	4	-		4	4
Выявление управленческих проблем в деятельности организации в кризисных ситуациях		4	-		4	5
Траблшутинг как технология эффективного разрешения управленческих проблем в деятельности организации в кризисных ситуациях	15	4	-		4	5
КРС					1	
Итого	72	32			33	39

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекционных занятий и самостоятельной работы обучающихся и завершается зачетом.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для творческого развития рассмотренных в теории вопросов.

Самостоятельная работа ведется по рекомендованным педагогом материалам и направлена на совершенствование знаний, умений и навыков обучающегося, получаемых в рамках курса.

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 -9

Задание 1. Дискуссия на тему «Проблемы кризисного управления в социально-политической сфере».

Вопросы для обсуждения:

- Проблема понятий кризиса и стабильности
- Подход различных авторов к пониманию проблемы кризиса
- Роль системы управления персоналом в подготовке работников к выходу из кризиса

Задание 2.

Прочитайте текст кейса "Выбор заместителя". Учитывая знания о антикризисном менеджменте, ответьте на вопрос после текста.

Кейс Между молотом и наковальней

Наемный генеральный директор всегда находится между молотом и наковальней. С одной стороны — акционеры, с другой — подчиненные. Чью сторону он должен принять в кризисной ситуации?

Генеральный директор туроператора "Асент трэвел" Игорь Козлов в юности серьезно занимался биатлоном. "Чтобы сделать точный выстрел, нужно совершать все движения очень плавно,— говорит он.— Этого особенно трудно добиться после бега на пределе возможностей". Полтора года назад Козлов попал в ситуацию, когда спортивные навыки оченьгодились ему в бизнесе.

Компания "Асент трэвел" специализируется на турах в европейские страны и горнолыжном туризме. Ее оборот составляет около \$100 млн в год, в основном она работает с турагентствами. "Продавать профессионалам должен специалист высокого класса",— однажды взял за правило основатель компании Борис. Со временем он сделал из 15 ключевых сотрудников настоящих "звезд", каждый из которых специализировался на продаже туров только в одну страну.

Однако с началом кризиса акционеры решили реструктурировать бизнес. И в 2010 году ликвидировали разделение по странам, обязав сотрудников (в sales-команде около 30 человек) продавать туры по всем направлениям. По расчетам основателей, такой подход мог увеличить эффективность "Асент трэвел" за счет перераспределения неравномерной нагрузки. Вместо этого компания вверглась в настоящий хаос.

— Резкие изменения я воспринял очень настороженно и боялся, что мы разрушим весь бизнес,— вспоминает Игорь Козлов. Наемный гендиректор отлично понимал, что "звезды" воспримут требование стать "многостаночниками" в штывки. Он пытался поговорить о своих опасениях с акционерами, однако те были настроены категорично. "Кому не нравится, пусть уходят",— отрезали они.

"Говорить людям, что им нужно "перекраивать" свои навыки, и даже угрожать им увольнением мне было крайне неприятно",— вспоминает Игорь. Эмоционально он был на стороне подчиненных и испытывал внутренний конфликт между чувством и долгом. Решение акционеров Козлов поддерживал не до конца, однако понимал: как гендиректор он обязан проводить в коллективе "политику партии" и стать "рупором" акционеров. Это оказалось самым серьезным внутренним противоречием, которое он испытал за всю свою карьеру.

В компании тем временем зрело недовольство. "Как я могу доверить продажу своего продукта менеджеру по другому направлению?" — возмущались руководители отделов. Ситуация усугублялась тем, что "Асент трэвел" стал жертвой хедхантинга. Три ведущих сотрудника покинули компанию.

"При стрельбе в биатлоне главное — научиться выжидать: между вдохом и выдохом, между порывами ветра, между биениями пульса",— говорит Игорь Козлов. Оказавшись между конфликтующими сторонами, он должен совместить настойчивость с терпением и мягкостью — и суметь сделать точный выстрел.

Что именно вы советуете ему предпринять?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует способность их корректного применения на практике.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс) для оценки сформированности компетенции ПК - 10

Прочитайте текст кейса "Выбор заместителя". Учитывая знания о антикризисном менеджменте, ответьте на вопрос после текста.

Кейс Кейс Революция сисадмина

В начальный период работы в компании генеральный директор (приглашенный со стороны) решил проводить регулярные и с определенной регламентацией служебных совещаний. На них созывались руководители всех основных подразделений (по должности), а также наиболее важные сотрудники, как, например, руководитель отдела технической поддержки – системный администратор корпоративной сети компании.

Надо заметить, что предыдущее начальство не прибегало к такой форме ведения совещаний. Обычно прежний гендиректор приглашал к себе в кабинет только тех, кого считал нужным по тематике обсуждения, и тогда, когда это ему было удобно, а не назначал общие собрания с отчетным форматом.

Новый руководитель установил еженедельный режим совещаний с относительно твердой повесткой дня, которая формировалась с учетом позиций в заключенных договорах. Обязательный перечень тем включал отчеты директоров о состоянии дел. Затем обсуждались проблемы, связанные с исполнением договоров. Как приоритетный, стали регулярно рассматривать вопрос о работе корпоративной сети компании (а в этом были все заинтересованы, без нее весь бизнес организации быстро проваливался). Тем самым, системный администратор вынужден был еженедельно отчитываться за свою работу. Но не перед начальником лично (как это было при прежнем руководителе), а перед всеми коллегами, на себе испытывшими реальное качество обслуживания.

Для системного администратора это оказалось настоящей пыткой. Он понял, что былого преимущества личных докладов и профессиональных объяснений различных коллизий с сетью перед боссом больше не будет. И испытал на себе публичную критику своей работы со стороны других руководителей, когда обоснованную, а когда и нет. Он был профессионалом и реально мог быстро разобраться со сложными вопросами поддержки сети и проконсультировать пользователей. Но фактически на взаимодействие со своими «абонентами» этот сотрудник не тратил много времени. Отчасти из-за чувства полного превосходства над ними, отчасти потому, что подрабатывал системным администратором на стороне и просто отсутствовал в офисе.

Но он быстро приспособился к изменившейся обстановке. Пользуясь тем, что новый режим отчетности касался и других участников совещаний (и они вынуждены были разоблачаться публично, чего очень не хотели), системный администратор смог вернуть недовольство коллег своей работой на уровень текущих вопросов, когда никаких серьезных выводов по улучшению ситуации с корпоративной сетью не делалось. Все жалобы на проблемы с сетью выносились по-прежнему индивидуально, руководителю компании. И одновременно сисадмин поддержал недовольство коллег новым, открытым режимом рассмотрения дел на общих собраниях. После чего большинство с удовольствием стало считать, что все проблемы в компании – из-за совещаний, с нудным и ненужным разбором никому не интересных вопросов, из-за которого только впустую тратится время.

Между тем, ряды фрондирующих против новой политики открытого обсуждения работы на каждом участке достигли почти 100%. Все считали себя крупными специалистами и расценивали необходимость отчетов перед коллегами как недоверие к себе. И сисадмин фактически встал во главе этих тихих бунтовщиков, амбиции у парня были еще те.... Случаи открытого игнорирования распоряжений (обычно выдаваемых руководителем в форме просьбы) стали регулярно проявляться и на совещаниях. И здесь сисадмин также оказался лидером. Положение руководителя становилось и плачевным, и смешным, и угрожающим. Кризисная ситуация усугублялась. Попытки гендиректора как-то объяснить мотивы введения нового режима рассмотрения и обсуждения ключевых вопросов на совещаниях оказались безрезультатными, а между тем, кризис затронул исполнение договоров.

Как поступить руководителю, чтобы урегулировать кризисную ситуацию?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует

Оценка	Критерии оценивания
	способность их корректного применения на практике.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем 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 отдельным 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	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».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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»
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 - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК - 9

Выберите верный ответ.

1. Что такое обучение персонала в условиях кризиса применительно к конкретному сотруднику:

- а) организованный процесс овладения знаниями под патронажем руководителей и наставников для успешного исполнения должности;
- б) организованный процесс овладения знаниями и навыками под руководством старших товарищей, необходимыми сотруднику для успешного исполнения должности;

- в) целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, специалистов и руководителей;
- г) целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей, необходимыми сотруднику для успешного исполнения должности, которую он занимает или на которую его планируется назначить.
2. К способам снижения сопротивления обучению и повышения успешности учебного процесса в условиях кризиса относятся...
- а) демонстрация позитивных последствий, выгод применения в работе сотрудником новых знаний и умений;
- б) создание благоприятных условий для обучения;
- в) демонстрация авторитарного стиля общения;
- г) использование активных методов обучения.
3. Цикл обучения по Д.Колбу:
- а) наблюдение, применение на практике;
- б) наблюдение и рефлексия;
- в) личный опыт, осмысление опыта, теоретические концепции, применение на практике в новых ситуациях;
- г) планирование, испытания в новых ситуациях.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК – 10

1. Обеспечение организации высококвалифицированными кадрами в условиях кризиса за счёт внутреннего резерва осуществляется на основании подходов:
- а) обучение в период адаптации;
- б) управление кадровым резервом;
- в) создание фонда талантов;
- г) повышение квалификации персонала.
2. В модели для оценки эффективности процесса обучения Дональда Киркпатрика в условиях кризиса представлены следующие уровни:
- а) реакция, поведение, результаты;
- б) реакция, усвоение (обучение), поведение, результаты;
- в) целеполагание, реакция, результаты;
- г) нет верного ответа.
3. К методам обучения персонала в условиях кризиса на рабочем месте относятся:
- а) наставничество, деловые игры, лекции;
- б) внутрикорпоративные тренинги, наставничество;
- в) семинарские занятия, круглый стол;
- г) самостоятельное обучение, решение проблем с помощью моделей.

Оценочное средство - Задания

Зачёт

Критерии оценивания (Задания - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема вопроса раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Тема вопроса не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

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

Основная литература

1. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. З. Бобылева [и др.] ; под общ. ред. А. З. Бобылевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 284 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08675-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/antikrizisnoe-upravlenie-mehanizmy-gosudarstva-tehnologii-biznesa-v-2-ch-chast-1-442366> .

2. Иванова, Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : учебник для вузов / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 331 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-04857-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/teoriya-menedzhmenta-sinergeticheskiy-menedzhment-434541>.

Дополнительная литература

1. Пушкарева, Г. В. Политический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. В. Пушкарева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 365 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль). — ISBN 978-5-534-02695-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/politicheskiy-menedzhment-433036> .

2. Чуев, С. В. Политический менеджмент. Коммуникативные технологии : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / С. В. Чуев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 244 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-09615-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/politicheskiy-menedzhment-kommunikativnyye-tehnologii-438912>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (<http://www.gks.ru/>);
2. Правовая система «Консультант плюс» (<http://www.consultant.ru/>);
3. Портал российской прикладной социологии «SocioLogos» (<http://www.sociologos.ru/>);
4. Официальный сайт Института социологии РАН (<http://www.isras.ru/>);
5. Единый архив экономических и социологических данных: (<http://sophist.hse.ru/>);
6. Федеральный информационный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://ecsocman.hse.ru/>);
7. ЭБС «Консультант студента» (<http://www.studentlibrary.ru/>);
8. ЭБС «Лань» (<http://e.lanbook.com/>);
9. ЭБС «Юрайт» (<http://biblio-online.ru/>);
10. ЭБС «Znanium.com» (www.znanium.com);
11. Научная электронная библиотека (<http://elibrary.ru/>);
12. Сайты крупнейших российских социологических центров (ВЦИОМ: <http://wciom.ru/>, ФОМ: <http://fom.ru/>) Левада-Центр: <http://www.levada.ru/> и др.).

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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