

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Иммерсивные технологии в управлении персоналом

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

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Иммерсивные технологии в управлении персоналом 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>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>ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.</p>	<p>ИПК-3.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) структуру и функции системы управления персоналом в организации;</p> <p>2) требования и механизмы реализации функций управления персоналом в организации;</p> <p>3) принципы администрирования персоналом в организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать систему управления персоналом в организации;</p> <p>2) анализировать практику администрирования персонала;</p> <p>3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления персоналом и практики администрирования.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом анализа системы управления персоналом в организации;</p> <p>2) навыками анализа различных практик администрирования персонала;</p> <p>3) навыками разработки предложений по улучшению практики администрирования персонала.</p>	Дискуссия	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

ИПК-3.2:

Знать:

- 1) нормативную основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации;*
- 2) методическую основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации;*
- 3) социальные и этические нормы проведения мероприятий по управлению персоналом в организации.*

Уметь:

- 1) применять в практике управления персоналом действующие нормы и стандарты;*
- 2) анализировать и совершенствовать методологию управления персоналом в организации;*
- 3) готовить административные документы по персоналу.*

Владеть:

- 1) действующими нормами и стандартами в сфере управления персоналом;*
- 2) навыками составления административных документов по персоналу.*

ИПК-3.3:

Знать:

- 1) принципы и методологию проведения мониторинга персонала;*
- 2) принципы и методологию проведения оценки персонала;*
- 3) принципы и правила проведения аудита персонала.*

Уметь:

- 1) проводить мониторинг персонала;*
- 2) проводить оценку персонала;*
- 3) проводить кадровый аудит.*

Владеть:

- 1) методами и технологиями проведения мониторинга*

		<p>персонала;</p> <p>2) методами и технологиями оценки персонала;</p> <p>3) методами и технологиями проведения аудита персонала.</p>		
<p>ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации.</p>	<p>ИПК-8.1: Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом.</p> <p>ИПК-8.2: Применяет методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивает их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом.</p> <p>ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками.</p>	<p>ИПК-8.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) системную методологию проведения исследований в сфере управления персоналом;</p> <p>2) теоретические и практические основы изучения профессиональной деятельности работников и системы управления персоналом в организации;</p> <p>3) современные представления о внутренних и внешних факторах, влияющих на профессиональную деятельность работников и системы управления персоналом в организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять системный подход при проведении исследований в сфере управления персоналом;</p> <p>2) изучать профессиональную деятельность работников;</p> <p>3) изучать работу систем управления персоналом в организации;</p> <p>4) внутренние и внешние факторы труда в организации.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом изучения профессиональной деятельности работников;</p> <p>2) опытом изучения работу систем управления персоналом в организации;</p> <p>3) опытом изучения внутренних и внешних факторов труда в организации.</p> <p>ИПК-8.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы и технологии проведения исследований в</p>	<p>Дискуссия</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

		<p>сфере управления персоналом, анализа значения различных внутренних и внешних факторов;</p> <p>2) методы и технологии изучения профессиональной деятельности работников и результатов их труда, анализа значения в этом различных внутренних и внешних факторов;</p> <p>3) экспертные методы изучения систем управления персоналом в организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять различные методы и технологии при проведении исследований в сфере управления персоналом;</p> <p>2) применять различные методы и технологии при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда;</p> <p>3) проводить различные экспертизы при проведения исследований в сфере управления персоналом;</p> <p>4) применять методы и технологии для изучения различных внутренних и внешних факторов, влияющих на профессиональную деятельность работников и управление их работой.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками применения различных методов и технологий при проведения исследований в сфере управления персоналом ;</p> <p>2) навыками применения различных методов и технологий при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда..</p> <p>ИПК-8.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы разработки управленческих решений и предложений в сфере управления персоналом;</p>		
--	--	---	--	--

		<p>2) принципы применения результатов исследований для разработки управленческих решений и практических рекомендаций;</p> <p>3) принципы и процедуры внедрения результатов исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать предложения по управлению персоналом на основе проведённых исследований;</p> <p>2) разрабатывать рекомендации по улучшению профессиональной деятельности на основе изучения роли различных внутренних и внешних факторов труда;</p> <p>3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками разработки предложений по улучшению профессиональной деятельности работников на основе проведённых исследований;</p> <p>2) навыками разработки предложений по улучшению системы управления персоналом на основе проведённых исследований.</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	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- 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 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/лабораторные работы), часы		
0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	
Тема 1. Система управления персоналом в организации	8		4	4	4
Тема 2. Принципы разработки современных технологий в управлении персоналом	9		4	4	5
Тема 3. Технологии привлечения персонала	9		4	4	5
Тема 4. Современные технологии организации работы и мотивации персонала	9		4	4	5
Тема 5. Современные технологии обучения и развития персонала	9		4	4	5
Тема 6. Социальные технологии управления персоналом и командообразование	9		4	4	5
Тема 7. Информационные технологии в управлении персоналом	9		4	4	5
Тема 8. Иммерсивные технологии в управлении персоналом	9		4	4	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Система управления персоналом в организации

Концептуальные основы управления персоналом. Современные системы управления персоналом. Оценка эффективности системы управления персоналом.

Тема 2. Принципы разработки современных технологий в управлении персоналом

Система технологий управления персоналом. Инновации в практике управления. Нововведения в управлении персоналом. Разработка технологий управления персоналом. Внедрение технологий управления персоналом.

Тема 3. Технологии привлечения персонала

Концептуальные основы привлечения персонала. Технологии маркетинга персонала. Современные

технологии привлечения персонала. Формирование персонала. Современные технологии оценки квалификации персонала. Расстановка работников по рабочим местам.

Тема 4. Современные технологии организации работы и мотивации персонала
Концептуальные основы использования персонала. Организация и нормирование труда. Стандартизация труда. Регламентация труда. Современные технологии организации труда персонала. Мотивация и стимулирование труда. Современные технологии мотивации и стимулирования труда.

Тема 5. Современные технологии обучения и развития персонала
Концептуальные основы развития персонала. Развитие инновативности и творчества. Индивидуальные технологии развития персонала. Групповые технологии развития персонала. Организационные технологии развития персонала.

Тема 6. Социальные технологии управления персоналом и командообразование
Социальные условия труда. Командная работа. Социальное развитие персонала. Технологии социального развития. Технологии командообразования.

Тема 7. Информационные технологии в управлении персоналом
Применение информационных технологий в практике управления. Современные информационные технологии в управлении персоналом. Разработка информационных технологий в управлении персоналом.

Тема 8. Иммерсивные технологии в управлении персоналом
Виртуальная и дополненная реальность. Иммерсивные технологии в бизнесе. Иммерсивные технологии в управлении персоналом. Компетенции необходимые для применения иммерсивных технологий в управлении персоналом.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельную подготовку и участие в дискуссиях по актуальным проблемам в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено подготовка и участие в дискуссии по одной из актуальных тем науки и практики. Дискуссионное обсуждение оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Требования к участию в дискуссии:

1. Дискуссионное обсуждение проводится в рамках практических занятий. По теме дискуссии студентами самостоятельно изучается материал, рекомендованный преподавателям, творчески анализируются обозначенные вопросы, рассматриваются кейсы для обсуждения, формулируется собственная позиция. Дискуссионное обсуждение должно показать осведомлённость студентов в том или ином вопросе, их способность самостоятельно разобраться в проблеме, сформировать собственную позицию по ней, выдвигать, обсуждать и анализировать в диалоге различные варианты решений. В дискуссионном обсуждении студентом излагается собственная точка зрения по вопросу, приводятся аргументы, анализируются позиции «за» и «против», вырабатывается оптимальное решение.
 2. Подготовка к дискуссии ведётся самостоятельно, но строго по обозначенному вопросу. Студентом самостоятельно определяется содержание своей позиции и аргументы. При этом содержание должно соответствовать обсуждаемой проблеме, которая обозначена преподавателем.
 3. Позиция студента при подготовке и во время дискуссии должна сопоставляться с иными точками зрения, представленными в специальной литературе. Сравнительный анализ идей и мнений должен быть основан на материалах современной научной или публицистической литературы.
 4. Для участия в дискуссии должны быть проработаны и написаны тезисы к дискуссии. В тезисах должна быть изложена авторская позиция, альтернативные точки зрения, аргументы разных сторон дискуссии, сильные и слабые стороны мнений, варианты решения проблем, их практическая ценность и реализуемость.
 5. Тезисы должны быть представлены в виде аналитического текста, включающем разделы: введение в проблему, анализ вопроса, авторская позиция, её аргументы и сравнительный анализ с альтернативными точками зрения, практическая значимость анализа и выводы по нему.
 6. Тезисы к дискуссии должны быть написаны в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.
 7. Список литературы в конце тезисов должен включать источники, на которые были даны ссылки в тексте. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.
 8. В тексте тезисов, при упоминании авторов тех или иных работ, идей или концепций, должны быть ссылки на соответствующие литературные источники. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.
 9. Объём тезисов должен быть не менее 5 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
 10. Тезисы к дискуссии в письменном виде рассылаются предварительно участникам дискуссии строго к указанному преподавателем сроку. Дискуссии проводятся строго по графику.
- Оценка за участие в дискуссии зависит от учебной активности на занятиях в целом, общего уровня знаний и умений, проработанности авторской позиции, весомости аргументов, понимания практической стороны вопроса, умения вести дискуссию, этики поведения в дискуссии, Оценка за участие в дискуссии может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

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 - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Требования к дискуссии изложены в разделе 4.

Темы дискуссий

1. Инновации и стратегии развития организации
2. Инновации управления персоналом
3. Разработка новых технологий в управлении персоналом
4. Организационно-управленческие новации в управлении персоналом
5. Технические новации в управлении персоналом
6. Социально-психологические новации в управлении персоналом

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Требования к дискуссии изложены в разделе 4.

Темы дискуссий

1. Современные технологии в привлечении персонала.
2. Современные технологии в адаптации персонала.
3. Современные технологии в организации труда персонала.
4. Современные технологии в мотивации и стимулировании труда персонала.
5. Современные технологии в обучении и развитии компетенций персонала.

6. Современные технологии в социальном развитии персонала и командообразовании.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом самостоятельно изучены вопросы к занятиям. Анализ достаточно полный. Активность на занятиях значительная. При обсуждении в группе даны верные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Большинство вопросов к занятиям студентом самостоятельно не изучено. Анализ фрагментарный. Учебная активность на занятиях невысокая. При обсуждении в группе даны верные ответы на менее 50% вопросов. Имеют место существенные ошибки.

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 отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						полном объеме	
<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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Вопросы к зачёту

1. Концептуальные основы управления персоналом.
2. Современные системы управления персоналом.

3. Оценка эффективности системы управления персоналом.
4. Система технологий управления персоналом.
5. Инновации в практике управления.
6. Нововведения в управлении персоналом.
7. Разработка и внедрение новых технологий управления персоналом.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Вопросы к зачёту

1. Концептуальные основы привлечения персонала. Современные технологии привлечения персонала.
2. Современные технологии оценки квалификации персонала.
3. Концептуальные основы использования персонала. Современные технологии организации труда персонала.
4. Мотивация и стимулирование труда. Современные технологии мотивации и стимулирования труда.
5. Концептуальные основы развития персонала. Современные технологии развития персонала.
6. Социальные условия труда. Социальное развитие персонала. Технологии социального развития.
7. Командная работа. Технологии командообразования.
8. Применение информационных технологий в практике управления. Современные информационные технологии в управлении персоналом.
9. Разработка информационных технологий в управлении персоналом.
10. Виртуальная и дополненная реальность. Иммерсивные технологии в бизнесе и в управлении персоналом.
11. Компетенции необходимые для применения иммерсивных технологий в управлении персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Вопросы к зачёту изучены. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решено большинство стандартных задач. Продемонстрированы базовые навыки и владения.
не	Вопросы к зачёту изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Опишите, опираясь на свой опыт, ключевые проблемы управления персоналом и пути их решения.
2. Опишите самые главные, с вашей точки зрения, принципы управления персоналом.
3. Какими принципами Вы бы руководствовались при планировании, организации и проведении исследований в сфере управления персоналом?
4. Опишите, по какому алгоритму Вы бы взялись разрабатывать стратегию управления персоналом для организации.
5. Как бы Вы организовали и провели экспертизу персонала организации с применением SWOT-анализа?
6. Что бы Вы предложили в качестве HR-проекта для знакомой Вам компании?
7. На каких вопросах обучения и развития персонала Вы бы сосредоточились при внедрении инноваций в практику управления компанией?
8. Что бы Вы предложили сделать в организации для оценки эффективности персонала компании?
9. Как бы Вы анализировали проблемы администрирования и организации труда в компании при росте процента брака на производстве?
10. Если бы Вам поручили провести аттестацию персонала, каков был бы ваш план действий?
11. Опираясь на свой опыт, опишите наиболее удачные стратегии привлечения персонала при экономии ресурсов на этот процесс в условиях дефицита кадров.
12. Опираясь на свой опыт, назовите наиболее удачные системы материального стимулирования в условиях жёсткой экономии ресурсов.
13. По каким показателям Вы оценили бы эффективность системы управления персоналом ресторана?
14. Какие компетенции Вы считаете наиболее важными для специалиста по управлению персоналом?
15. Какие проблемы в построении системы развития персонала в организации Вы считаете ключевыми?
16. Опираясь на свой опыт, опишите эффективные и не эффективные педагогические методы обучения и развития персонала.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание «Сформулировать предложение по использованию иммерсивных технологий для обучения персонала организации»

1. Смоделировать запрос и потребности организации в обучении персонала и формировании нужных компетенций.
2. Назвать компетенции персонала, в формировании которых могут быть использованы иммерсивные технологии.
3. Подобрать методы обучения персонала с использованием иммерсивных технологий.
4. Предложить программу обучения персонала с использованием иммерсивных технологий для решения потребностей организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы.
не зачтено	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.

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

Основная литература:

1. Современные технологии управления персоналом : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 220 с. - (Высшее образование (РЭУ)). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-017618-5. - ISBN 978-5-16-110174-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874228&idb=0>.
2. Минева Оксана Карловна. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=625305&idb=0>.
3. Маслова Валентина Михайловна. Управление персоналом : учебник и практикум для спо / В. М. Маслова. - 5-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 451 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/536846> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-15946-2 : 1879.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=909412&idb=0.

4. Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 513 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014117-6. - ISBN 978-5-16-106639-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890444&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Патаракин Е. Д. Сетевые методы управления и информационные технологии в управлении персоналом : учебно-методическое пособие / Е. Д. Патаракин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 47 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794794&idb=0>.
2. Современные проблемы и инновационные технологии управления персоналом / Кулапина Г. М., Бугаев А. Е., Журавлева Т. А., Корнеева В. Н., Крайнева Р. К., Кулапина Е. В., Маркова О. В., Никитина Н. В., Смирнова М. Ю., Фрумсон В. А., Кулапиной Г. М. - Тольятти : ПВГУС, 2013. - 196 с. - Книга из коллекции ПВГУС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-9581-0321-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=798292&idb=0>.
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833916&idb=0>.
4. Староверова Ксения Олеговна. Технологии управления персоналом в государственных структурах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 177 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17311-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891397&idb=0>.
5. Осипов Михаил Павлович. Системы виртуальной реальности : учебно-методическое пособие / М. П. Осипов ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2012. - 48 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=851304&idb=0>.
6. Кибанов Ардальон Яковлевич (Государственный университет управления). Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 695 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019770-8. - ISBN 978-5-16-100653-5 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914762&idb=0>.
7. Кибанов Ардальон Яковлевич (Государственный университет управления). Управление персоналом организации: Практикум : Учебное пособие / Государственный университет управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 365 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019771-5. - ISBN 978-5-16-102209-2 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914763&idb=0>.
8. Максимцев Игорь Анатольевич. Управление персоналом : учебник и практикум для спо / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 526 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/537056> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-9916-8443-9 : 1729.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=901458&idb=0>.
9. Семенова В.В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум : учебное пособие / Семенова В.В.; Кошель И.С.; Мазур В.В. - Москва : Дашков и К, 2020. - 84 с. - ISBN 978-5-394-

03985-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914143&idb=0>.

10. Семенова В.В. Управление персоналом инновационные технологии. Практикум : учебное пособие / Семенова В.В.; Кошель И.С.; Мазур В.В. - Москва : Дашков и К, 2022. - 82 с. - ISBN 978-5-394-04808-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914172&idb=0>.

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

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ

<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации

<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ

<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области

<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»

<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов

<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России

<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация

<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам

<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала

<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом

<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»

https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226 — журнал «Справочник по управлению персоналом»

<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archieve> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»

<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»

<https://e.kdelo.ru/?>

utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu — журнал «Кадровое дело»

<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»

<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»

<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»

<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»

<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»

<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.