

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Современные информационные технологии для организации сетевого
взаимодействия

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.03 Современные информационные технологии для организации сетевого взаимодействия 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
УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.1: Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности ИУК-4.2: Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения ИУК-4.3: Понимает и применяет правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях	ИУК-4.1: способен использовать государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности ИУК-4.2: способен применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения ИУК-4.3: способен понимать и применять правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях	Дискуссионное обсуждение	Зачёт: Задания
ПК-7: Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления	ИПК-7.1: Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает	ИПК-7.1: способен понимать современную научную методологию управления	Коллоквиум	Зачёт: Кейс-задача

персоналом на основе современной методологии	и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения ИПК-7.2: Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически ИПК-7.3: Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами	персоналом, рассматривать и оценивать на ее основе научные концепции и идеи, анализировать фундаментальные и прикладные проблемы, предлагать научные пути их решения ИПК-7.2: способен разрабатывать, планировать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, формулировать цели и задачи исследования, выдвигать научные гипотезы, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически ИПК-7.3: способен обобщать и представлять результаты научных исследований на основе научной методологии, делать аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами		
ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ИПК-8.1: Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом 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 ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов	ИПК-8.1: способен понимать системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализировать на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом ИПК-8.2: способен применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивать их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом ИПК-8.3: способен разрабатывать предложения по организации	Кейс-задание	Зачёт: Задания

	управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками	управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками		
--	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 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							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1. Информация и информационные технологии	8	8	2	2	2		4	2	4	6
Тема 2. Современные технологии управления персоналом.	8	8			4	2	4	2	4	6
Тема 3. Управление персоналом в цифре	6	6			2		2	0	4	6
Тема 4. Сетевое информационное взаимодействие: особенности, формы организации, правовые аспекты.	6	8			2	2	2	2	4	6
Тема 5. Коммуникации и коммуникационные сети.	6	6			2		2	0	4	6

Тема 6. Социальные связи и социальные сети.	8	6	2		2		4	0	4	6
Тема 7. Дистанционные менеджмент: взаимодействие с удаленными работниками.	8	8			4	2	4	2	4	6
Тема 8. Цифровые системы управления персоналом.	11	6	2		4		6	0	5	6
Тема 9. Информационная безопасность в цифровой экономике.	10	11	2	2	2	2	4	4	6	7
Аттестация	0	4								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	8	4	24	8	33	13	39	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации
 Internet технологии в бизнесе и управлении персоналом: польза и риски.
 Электронный бизнес и электронная коммерция.
 Дистанционный менеджмент.
 Социальные последствия развертывания интернета.
 Особенности сетевых взаимодействий экономических субъектов

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.

Организация дистанционного менеджмента.

https://vsetreningi.ru/articles/organizaciya_distancionnogo_menedzhmenta/

Моисеева М.Б. Интернета на социальное воспроизводство общества // Проблемы Науки. 2018. №2 (122). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-interneta-na-sotsialnoe-vosproizvodstvo-obschestva>

Уварова Л.Н., Арсланова Н.Р. Исследование влияния интернета на людей. URL:

<https://scipress.ru/pedagogy/articles/issledovanie-vliyanie-interneta-na-lyudej.html>

Марущак И.И., Бородин Д.С., ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. №11-2 (105). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/plyusy-i-minusy-ispolzovaniya-tsifrovyyh-tehnologiy-pri-podbore-personala>

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 - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции УК-4:

Проблемные вопросы для дискуссии:

Информационное общество. Влияние информации на сферы жизнедеятельности человека. Таблица Хессига.

Проблема принятия решения в информационной среде.

Интернет и право. Персональные данные в цифре.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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.
не зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Вопросы для работы на коллоквиуме:

1. Проведение сравнительного анализа объектов, связанных с управлением персоналом, и представление его в форме отчета HR-бенчмаркинга.
2. Опираясь на материалы раздела и открытые источники в Сети Интернет, подобрать HR-метрики для оценки эффективности ключевых элементов и бизнес-процессов в сфере управления человеческими ресурсами:

- статистические и динамические показатели кадрового состава;
- HR-брендинг;
- рекрутинг;
- адаптация;
- организация и производительность труда;
- мотивация персонала;
- аттестация;

- обучение;
- формирование кадрового резерва;
- талант-менеджмент

Критерии оценивания (оценочное средство - Коллоквиум)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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.
не зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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

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

Компания «Аврора» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию.

Внешние обстоятельства:

нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия. Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов. Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние. Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не связываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации –должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Контрольные вопросы

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?
5. Сформулируйте новые требования к персоналу с учетом задач развития предприятия.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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.
не зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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

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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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 - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-4

Подготовить план проведения проблемного совещания по теме "Повышение эффективности работы сотрудников образовательной организации", используя платформу Webinar.

Используя электронную почту, подготовить и отправить приглашение на Круглый стол, посвященный вопросам наставничества.

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

Провести организационную диагностику организации по теме исследования. Использовать SWOT анализ.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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.
не зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Анализ ситуации

Компания «Колибри» была приобретена другой, более молодой и динамичной компанией. Как это часто бывает в подобных случаях, новые владельцы столкнулись с принципиальной разницей в корпоративной культуре. На встречу, посвященную слиянию, сотрудники «Колибри» пришли в темных костюмах, белых рубашках, галстуках и черных ботинках и сели по одну сторону стола. По другую сторону стола расположились менеджеры новой компании, одетые в джинсы, цветные майки и кроссовки. У нового генерального директора длинные волосы были завязаны хвостом. По признанию старого директора компании «Колибри», он и его коллеги почувствовали себя людьми из прошлого века. И не удивительно, что двум сторонам было крайне трудно найти общий язык. Для этого были приглашены специалисты в области кадрового консультирования. Их задача состояла в подробном исследовании стиля управления и культуры новой компании, чтобы помочь бывшим сотрудникам «Колибри» приспособиться к переменам в стиле работы. По оценке компании АВМ, обычно сотрудники организации, условно распределяются на следующие группы в следующей пропорции: 20% – фундаменталисты, 20 % – новаторы и 60% – хамелеоны. В условиях перехода эксперты особое внимание рекомендуют уделить хамелеонам.

Контрольные вопросы

1. Как провести диагностику существующей ситуации? Какую информацию необходимо получить о персонале компании «Колибри»?
2. Какие этапы исследования вы бы выделили?
3. Сформулируйте предложения по выстраиванию внутренних коммуникаций
3. Сформируйте предложения по адаптации персонала.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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.
не зачтено	Работа, направленная на формирование компетенции, 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

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

Основная литература:

1. Цифровое общество в культурно-исторической парадигме : коллективная монография. - Москва : МПГУ, 2019. - 264 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции МПГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-4263-0722-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=722010&idb=0>.
2. Дистанционный менеджмент. Как управлять сотрудниками на удалёнке / Шароватов Ю.М. - Москва : Альпина Паблишер, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789854&idb=0>.
3. Ветитнев Александр Михайлович. СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО КОМПЛЕКСА : Статья / Сочинский государственный университет. - Санкт-Петербург : Некоммерческое партнерство Национальная академия туризма, 2011. - 3 с., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=612907&idb=0>.
4. Цзэн Мин. Как Alibaba использует искусственный интеллект в бизнесе: Сетевое взаимодействие и анализ данных : Практическое пособие / Школа предпринимательства Хуань. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 360 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-9614-3322-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836547&idb=0>.
5. Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум / Ю. Д. Романова [и др.] ; под редакцией Ю. Д. Романовой. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 411 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11745-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844879&idb=0>.
6. Бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности системы внутреннего контроля / Демина И.Д. - Москва : Проспект, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=651693&idb=0>.
7. Домнин В. Н. Брендинг / Домнин В. Н. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 493 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489564> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-13539-8 : 1469.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787456&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кузнецов Игорь Николаевич. Деловое общение. Деловой этикет : Учебное пособие для студентов вузов; Учебное пособие / Белорусский государственный университет. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 431 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01337-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593328&idb=0>.
2. Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления: навстречу цифровому обществу : монография / Володенков С.В. - Москва : Проспект, 2021. - 416 с. - ISBN 978-5-392-32852-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839042&idb=0>.
3. Егоршин Александр Петрович. Основы управления персоналом : Учебное пособие. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 352 с. - (Высшее образование). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-019381-6. - ISBN 978-5-16-100730-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889390&idb=0>.
4. Бехманн Готтхард. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний : Монография / Институт философии Российской академии наук;

Международный независимый эколого-политологический университет. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 248 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-98704-456-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740404&idb=0>.

5. Егоршин Александр Петрович. Эффективный менеджмент организации : Учебное пособие / Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 388 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-013498-7. - ISBN 978-5-16-106151-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740761&idb=0>.

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

<http://www.consultant.ru/>- Консультант Плюс;

<http://www.garant.ru/>-Гарант

<https://www.audit-it.ru/>- Бухгалтерский учет. Анализ. Аудит

<https://www.superjob.ru/> - Сайт лидера рынка онлайн-рекрутмента России.

<https://www.hr-director.ru/>-Электронный практический журнал по управлению персоналом

<https://clubtk.ru/>-Электронный ресурс по основам документооборота

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кузнецова Наталия Михайловна.

Заведующий кафедрой: Голубин Роман Викторович, кандидат исторических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.