

Приложение 2

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 от

"_ " _____ 202_ г. №__

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.01.02.

**ИММЕРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛОМ**

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03. – Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Магистерская программа Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
Очная

Нижний Новгород
2023

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02. «Иммерсивные технологии в управлении персоналом» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» 38.04.03. – Управление персоналом

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	
ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.	Знает 1. Особенности современного состояния управления персоналом посредством иммерсивных технологий; 2. Основные современные концепции управления персоналом посредством иммерсивных технологий;	Вопросы к зачету Дискуссионное обсуждение
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.	Умеет 1. Анализировать взаимосвязь иммерсивных технологий в управлении персоналом и характеристиками персонала; 2. Анализировать связь теорий и методов управления персоналом посредством иммерсивных технологий; 3. Организовывать мероприятия по управлению персоналом посредством иммерсивных технологий	Анализ кейсов Дискуссионное обсуждение
	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	Владеет 1. Навыками анализа актуальных проблем компании и применения иммерсивных технологий; 2. Навыками анализа внедрения инноваций;	Дискуссионное обсуждение Задание
ПК-8. Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в	ИПК-8.1. Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы	Знает 1. Системные принципы изучения иммерсивных технологий в управлении персоналом; 2. Подходы к анализу внутренних и внешних	Дискуссионное обсуждение Контрольная работа

организации.	управления персоналом.	факторов управления персоналом в контексте иммерсивных технологий	
	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.	Умеет 1. Применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации в контексте иммерсивных технологий 2. Проводить оценку значения методов изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации в контексте иммерсивных технологий для реализации функций управления персоналом	Проектная работа
	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.	Владеет 1. Навыками разработки стратегии управления персоналом в условиях внедрения инноваций посредством иммерсивных технологий; 2. Навыками разработки предложений по организации управления персоналом на основе внедрения инновационных иммерсивных технологий	Задание Дискуссионное обсуждение

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Трудоемкость дисциплины

Показатели трудоемкости	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	72
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32
самостоятельная работа	39
КСРИФ	1

3.2.Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Все го (час ы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы			
		из них			
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего		
	Очная	Очная	Очная	Очная	Очная
Тема 1. Иммерсивные технологии: понятие, виды, характеристики.	24	0	11	11	13
Тема 2. Технологии виртуальной, дополненной и смешанной реальности: особенности использования в управлении персоналом.	24	0	11	11	13
Тема 3. Использование иммерсивных технологий в рекрутинге, адаптации и обучении персонала.	24	0	11	11	13
Итого	72	0	33	33	39

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: обсуждение практических вопросов, выполнение проекта, решение прикладной задачи кейсов по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 32 часа по очной форме обучения.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: администрирование работы с персоналом, анализ ситуации в управлении персонала с учётом внешних и внутренних факторов организации;
- компетенций ПК-3 и ПК-8.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в форме проектов «Разработка модели продукта с использованием иммерсивных технологий для рекрутинга персонала», «Разработка продукта с использованием иммерсивных технологий

для адаптации персонала к работе в организации», и «Разработка продукта с использованием иммерсивных технологий для обучения персонала». По результатам сдаются письменные отчеты и проводятся презентации проектов в формате дискуссии.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются электронные курсы представленной по темам в учебно-методических пособиях Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. 48 с., : <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795331&idb=0>, М.П.Осипов. Системы виртуальной реальности : учебно-методическое пособие / М. П. Осипов ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2012. – 48 с., : <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=851304&idb=0>, О. А. Маслова, В.Ф. Пятин. Новые возможности моделирования коммуникативных практик медицинского персонала с помощью иммерсивных технологий / О.А. Маслова, В.Ф. Пятин / КОММУНИКАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ. Материалы Международной научно-практической конференции. ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2021. - С. 232-237. <https://elibrary.ru/item.asp?id=49837690&pff=1> И. В.Бурлаков. Номо Gamer: Психология компьютерных игр. - М. : Класс, 2000. - 144 с. - (Библиотека психологии и психотерапии ; вып. 86) : <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=465547&idb=0>, В.А.Демарева. Психофизиологический VR-практикум : учебно-методическое пособие / В. А. Демарева, М. В. Жукова, И. Э. Петрова / ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2021. - 14 с.: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=793810&idb=0>, созданные в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>, <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=783175&idb=0>; <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794222&idb=0>,

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Иммерсивные технологии в управлении персоналом, включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	грубые ошибки.	негрубых ошибки.	подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	подготовки, без ошибок.	
<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 отдельным 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 владения материалом. 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 оценки на 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», 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»
не зачтено	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»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Контрольные вопросы

вопросы	Код формируемой компетенции
Назовите преимущества и недостатки применения иммерсивных технологий в управлении персоналом.	ИПК- 3.1.
Назовите профессиональные компетенции персонала, формируемые при использовании иммерсивных технологий.	ИПК-3.2.
Какова роль виртуальной реальности как «машины эмпатии» в управлении персоналом?	ИПК- 3.3.
Какие проблемы в управлении персоналом можно решать, используя иммерсивные технологии?	ИПК- 8.1.
Каковы перспективы использования иммерсивных технологий в управлении персоналом?	ИПК- 8.2.
Какую социальную функцию выполняют социальные виртуальные платформы в управлении персоналом?	ИПК- 8.3.

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ИПК-3.1

Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
В перечень иммерсивных технологий в управлении персоналом не входит	1 Виртуальная реальность
	2 Цифровая реальность
	3 Дополненная реальность
Виртуальную реальность называют	1 Машиной эмпатии
	2 Машиной взаимодействия
	3 Машиной управления

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ИПК-8.1

Вопрос, Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
Симуляция в виртуальной реальности в управлении персоналом не используется на этапе	1 Рекрутинга
	2 Увольнения
	3 Адаптации
Уровень погружения в иммерсивной среде, при котором пользователь может управлять и изменять виртуальную среду в зависимости от целей, называется	1 Пассивный уровень
	2 Исследовательский
	3 Интерактивный

5.2.3. Типовое задание для оценки сформированности компетенции ИПК-8.2

Задание «Сформулировать предложение по разработке модели продукта с использованием иммерсивных технологий для обучения персонала организации»

1. Смоделировать запрос и потребности организации для организации обучения персонала.
2. Назвать методы определения потребности организации для организации обучения персонала.
3. Детализировать потребности организации для организации обучения персонала в понятиях и взаимосвязи «проблема-решение-результат».
4. Подобрать методы решения проблем организации посредством обучения

- персонала с использованием иммерсивных технологий.
5. Предложить алгоритм действий по составлению модели обучения персонала с использованием иммерсивных технологий для решения потребностей организации.
 6. Сформулировать предложение по разработке модели продукта с использованием иммерсивных технологий для обучения персонала организации.
 7. Представить решение задачи в виде презентации и постановки проблемного вопроса для аудитории.

Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ИПК-3.3

1. Предложите подходы к оценке эффективности внедрения модели обучения медицинского персонала с использованием иммерсивных технологий.
2. Разработайте стратегию организации работы по обучению персонала авиакомпании с использованием иммерсивных технологий.
3. Разработайте логическую схему внедрения VR-обучения в обучение персонала.

5.2.4. Темы курсовых работ, эссе, рефератов (курсовая работа не предусмотрена Учебным планом)

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

А) основная литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум. М.: Юрайт, 2023. 381 с.
URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>
2. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник. М.: Юрайт, 2023. 424 с
URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847858&idb=0>
3. Захарова Л.Н. Психология управления. Учебное пособие. М.: Логос, Университетская книга. Серия «Новая университетская библиотека». 2009, 2011, 2020. 374 с. ФБ ННГУ- 15 экз.
URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840764&idb=0>
4. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт. 2022. 424 с. Глава 7. Обучение и подготовка персонала. URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-510685>
5. Захарова Л. Н., Леонова И. С., Махалин А. И. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. 48 с.,: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795331&idb=0>
6. Осипов М.П. Системы виртуальной реальности: учебно-методическое пособие / М. П. Осипов ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2012. — 48 с.: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=851304&idb=0>

Б) дополнительная литература:

1. Маслова О. А., Пятин В. Ф. Новые возможности моделирования коммуникативных практик медицинского персонала с помощью иммерсивных технологий / О.А. Маслова, В.Ф. Пятин / Коммуникативные практики современной молодежи:

- перспективы и вызовы. Материалы Международной научно-практической конференции. ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2021. - С. 232-237. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49837690&pff=1>
2. Бурлаков И. В. Homo Gamer: Психология компьютерных игр. - М. : Класс, 2000. - 144 с. - (Библиотека психологии и психотерапии ; вып. 86) : URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=465547&idb=0>
 3. Демарева В. А. Психофизиологический VR-практикум: учебно-методическое пособие / В. А. Демарева, М. В. Жукова, И. Э. Петрова / ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2021. - 14 с.: URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=793810&idb=0>
 4. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник. М.: Юрайт, 2023. 202 с. - URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842748&idb=0>
 5. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. М.: ФЛИНТА, 2013. 136 с. URL: <http://e.lanbook.com/book/44120>
 6. Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н., Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета // Университетское управление: практика и анализ // 2016. №3 (103). С.104-117. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26465386>
 7. Захарова Л.Н. Клиент-ориентированность как вектор развития современного бизнеса: проблема ценностей и методологии // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия /под общ.ред. проф. З.М.Саралиевой. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. Т.2. С.680-683/ URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30723253>
 8. Зогнер А. Технологический прогресс, трансформация рынков труда и спрос на компетенции // Форсайт. 2019. Т. 13. № 2. С. 6–8. URL: <https://foresight-journal.hse.ru/data/2019/06/24/1490429598/%D0%A4%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%202-2019.pdf>
 9. Иванов М.А. Клиент-центрированный подход в работе с ценностями при управленческом консультировании // Организационная психология. ВШЭ. 2016. Т. 6. № 3. С. 67—90. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-3/192871327.html>
 10. Кротенко Т. Ю., Жернакова М. Б. Компетенции менеджера эпохи цифровой революции // Вестник университета (Государственный университет управления). 2019. №5. С. 23–26. URL: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/1453/788/>
 11. Лопшова О.А. и др. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум. М.: Юрайт, 2023. -406 с. URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845366&idb=0>
 12. Маслов Е.В. Управление персоналом: технология и идеология // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 73–90. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2015-5-1/146308802.html>
 13. Психология бизнеса : учебник для магистров / под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. М.: Издательство Юрайт, 2016. 509 с. (Магистр). URL: <https://biblio-online.ru/book/7EED72AE-7EDB-4198-8F36-A89850D53A49>
 14. Авакян, Н. В. Перспективы применения инновационных технологий в управлении персоналом / Н. В. Авакян. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 28 (370). — С. 170-174. — URL: <https://moluch.ru/archive/370/83144/>
 15. Иванова А.В. Технологии виртуальной и дополненной реальности: возможности и препятствия применения. Стратегические решения и риск-менеджмент. 2018;(3):88-107. <https://doi.org/10.17747/2078-8886-2018-3-88-107>
 16. Селиванов В.В. Виртуальная реальность как метод и средство обучения / В.В. Селиванов, Л.Н. Селиванова // ОТО. 2014. No3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-realnost-kak-metod-i-sredstvo-obucheniya>

17. Чуланова О.Л., Фомина Е.В. Применение игровых технологий и искусственного интеллекта в обучении производственного персонала на предприятиях энергокомплекса // Вестник Евразийской науки, 2019 No1, <https://esj.today/PDF/54ECVN119.pdf>

18. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 6. – С. 2445-2462. – doi: [10.18334/ce.16.6.114810](https://doi.org/10.18334/ce.16.6.114810)

19. Лаговская У. В., Коньшин И. В., Старикова А. А. Иммерсивные технологии. Характеристика VR-гарнитур. Научный Вестник Арктики. – 2023. - № 14. - С. 24 - 29. <https://elibrary.ru/item.asp?id=50768020>

20. Бакин М. В. Иммерсивные технологии в развитии социальной эмпатии и образования. Международный научно-исследовательский журнал. DOI: [10.23670/IRJ.2020.100.10.037](https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.100.10.037). <https://elibrary.ru/item.asp?id=44074156>

В. Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

Г) Интернет-ресурсы:

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт экономики РАН	Вестник института экономики РАН	https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html
2	Стратегические решения и риск-менеджмент	Стратегические решения и риск-менеджмент	https://www.jsdrm.ru/jour/article/view/787?locale=ru_RU
3	Институт психологии РАН	Организационная психология и психология труда	http://work-org-psychology.ru/
4		Человек и мир	http://chelovekimir.ru/
5	Управление персоналом		www.top-personal.ru/
6	Работа с персоналом (HR- Journal)		www.hr-journal.ru/
7	Экономический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова	Вестник Московского университета. Серия 14. Экономика	https://www.econ.msu.ru/science/economics/
8	ННГУ им.Н.И.Лобачевского	Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки»	http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru
9	Высшая школа экономики	Психология. Журнал высшей школы экономики	https://psy-journal.hse.ru/
10		Организационная психология	https://orgpsyjournal.hse.ru/
11		Российская экономика: прогнозы и тенденции	https://rusecon.hse.ru/
12	Отдел Регионального Партнерства Центра тестирования и развития «Гуманитарные	Профориентационное и образовательное тестирование Телетестинг	http://www.teletesting.ru/

	технологии»		
13	Консалтинговая компания ITeam	ITeam – технологии корпоративного управления	https://iteam.ru/
14	Международный научно-исследовательский институт проблем управления	Проблемы теории и практики управления	http://www.uptp.ru/
15	МЦФЭР (Международный центр финансово-экономического развития)	Директор по персоналу. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами	https://www.hr-director.ru/
16	Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии (European Association of Work and Organizational Psychology - EAWOP)	Ресурсы Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии	www.eawop.org/
17	Общероссийская общественная организация «Российское общество симуляционного обучения в медицине»	Виртуальные технологии в медицине	https://www.medsim.ru/jour

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и 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 ФГОС ВО /ОС ННГУ _____.

Автор к.соц.н. О.А.Маслова _____
Заведующий кафедрой д.психол.н.,проф. Л.Н.Захарова