

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 и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы педагогической деятельности в организациях: современные
концепции и подходы

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Основы педагогической деятельности в организациях: современные концепции и подходы 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-10: Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала	ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации	ИПК-10.1: знать современные образовательные технологии уметь применять современные образовательные технологии в процессе обучения владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения ИПК-10.2: знать методы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом уметь разрабатывать элементы программы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом владеть навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих	Индивидуальное устное собеседование Практическое задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>ИПК-10.3: знать методы и подходы к разработке образовательных умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации владеть навыками разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>		
<p>ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала</p>	<p>ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации</p>	<p>ИПК-9.1: знать подходы к изучению политики обучения и методы развития персонала организации ИПК-9.2: уметь внедрять методы развития персонала организации с использованием современных образовательных технологий ИПК-9.3: владеть методами развития персонала организации с использованием современных образовательных технологий</p>	<p>Индивидуальное устное собеседование Практическое задание Тест</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>

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	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	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				
	ОФ О	ЗФ О	ОФ О	ЗФ О	ОФ О	ЗФ О	ОФ О	ЗФ О	ОФ О	ЗФ О	
Модуль 1. Теория педагогической деятельности.	13	17	1	1	2	1	3	2	10	15	
Модуль 2. Проектно-конструкторская и исследовательская деятельность преподавателя.	14	18	1	1	3	2	4	3	10	15	
Модуль 3. Комплексная обучающая деятельность (организаторская, коммуникативно-мотивирующая и информационная).	25	18	2	1	3	2	5	3	20	15	
Модуль 4. Оценочно-корректировочная деятельность педагога.	19	14	2	1	4	3	6	4	13	10	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55	

Содержание разделов и тем дисциплины

СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Модуль 1. Теория педагогической деятельности.

1. Основные понятия и категории педагогики. Сущность, структура и виды педагогической деятельности. Научные и практические задачи педагогической деятельности. 2. Педагогический профессионализм. Педагогическое мастерство преподавателя. Саморазвитие педагога.

Модуль 2. Проектно-конструкторская и исследовательская деятельность преподавателя.

1. Теория и практика обучения.
2. Цели обучения – системообразующий компонент учебного процесса. Закономерности усвоения знаний и способов деятельности.

Модуль 3. Комплексная обучающая деятельность (организаторская, коммуникативно-мотивирующая и информационная).

1. Современные педагогические технологии. Формы, методы и средства обучения. Принципы моделирования учебных занятий.
2. Конструирование интерактивного/ мультимедийного учебного занятия. Выбор методов и средств обучения, обеспечивающих достижение целей занятия.

Модуль 4. Оценочно- коррективная деятельность педагога.

1. Оценка как элемент управления качеством образования. Связь оценки и самооценки. Традиционные и современные средства оценки
2. Конструирование учебного занятия: разработка диагностических материалов для оценки достигнутых результатов обучения

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Модуль 1. Теория педагогической деятельности

Основные понятия и категории педагогики. Сущность, структура и виды педагогической деятельности. Трудовые функции педагога профессионального образования. Нормативные документы образовательной деятельности. Управление педагогической деятельностью.

Модуль 2. Проектно-конструкторская и исследовательская деятельность преподавателя

Цели обучения – системообразующий компонент учебного процесса. Закономерности усвоения знаний и способов деятельности. Уровни усвоения. Декомпозиция целей и планирование результатов обучения. Таксономии целей. Конструирование учебного занятия: постановка целей.

Модуль 3. Комплексная обучающая деятельность (организаторская, коммуникативно-мотивирующая и информационная).

Анализ и моделирование учебных занятий. Структурно-композиционная модель учебного занятия.

Конструирование интерактивного/мультимедийного учебного занятия. Выбор методов и средств обучения, обеспечивающих достижение целей занятия. Подготовка дидактических материалов.

Формирование банка электронных ресурсов для учебного занятия и самостоятельной работы.

Модуль 4. Оценочно-коррективная деятельность педагога

Конструирование учебного занятия: разработка диагностических материалов для оценки достигнутых результатов обучения.

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

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 4 ч., заочная форма обучения - 2 ч.

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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Основы педагогической деятельности в организациях: современные концепции и подходы" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5336>).

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 - Индивидуальное устное собеседование) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Эволюция управленческой мысли.
2. Организация деятельности коллектива, методы управления коллективом
3. Функционально-ролевой репертуар менеджера образования
4. Межличностные отношения как основа делового общения в коллективе и их формирование
5. Самоменеджмент как условие профессионального роста

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Индивидуальное устное собеседование) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. Стратегия развития системы образования на современном этапе в РФ и за рубежом. Тенденции развития современного образования.
2. Педагогический менеджмент: концепция, система. Проблемы менеджмента в образовании
3. Закономерности, принципы, функции, менеджмента в образовании
4. Управление качеством образования. Контроль в педагогическом менеджменте Информационные технологии менеджмента в системе образования
5. Управленческая культура как системное понятие: сущность, структура, тенденции изменения

Критерии оценивания (оценочное средство - Индивидуальное устное собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	ставится в случае, если обучающимся допущены неточности непринципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, управляет восприятием аудиторией информации

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	ставится в случае, если обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом слабо раскрывает содержание основных понятий темы, не управляет восприятием аудиторией информации

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Составьте карту ресурсов обучения персонала.

Карта ресурсов (для HR)

Название ресурса	Что есть?	Что добавить/найти/создать?

Информационные		
Человеческие		
Временные		
Финансовые		
Технические		
Административные		
Эмоционально-волевые		
Что еще?		

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения или не вызывает их, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
не зачтено	Обучающийся не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Развитие персонала - это:

а - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б - процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в - обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

а - инструктаж;

б - ротация;

в - ученичество и наставничество;

г - лекция;

д - разбор конкретных ситуаций;

е - деловые игры;

ж - самообучение;

з - видеотренинг

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:

а - инструктаж;

б - ротация;

в - ученичество и наставничество;

г - лекция;

д - разбор конкретных ситуаций;

е - деловые игры;

ж - самообучение;

з - "сидя рядом с Нелли".

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. Развитие персонала - это:

а - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б - процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в - обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

а - инструктаж;

б - ротация;

в - ученичество и наставничество;

г - лекция;

д - разбор конкретных ситуаций;

е - деловые игры;

ж - самообучение;

з - видеотренинг

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:

а - инструктаж;

б - ротация;

в - ученичество и наставничество;

г - лекция;

д - разбор конкретных ситуаций;

е - деловые игры;

ж - самообучение;

з - "сидя рядом с Нелли".

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	100-50% правильных ответов.
не зачтено	менее 50% правильных ответов

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	При решении стандартных задач не продемонстрир	Имеется минимальный набор навыков	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы навыки при	Продemonстрирован творческий подход к

	оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	ованы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач без ошибок и недочетов	решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	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-10

1. Объект и предмет педагогической науки.
2. Сущность воспитательного процесса. Современные концепции целей воспитания.
3. Классификация отраслей педагогической науки.
4. Методы научно-педагогических исследований.
5. Функции педагогической науки.
6. Взаимосвязь педагогики с другими науками.

7. Основные категории педагогической науки.
8. Методы воспитания.
9. Методы обучения.
10. Дидактические принципы.
11. Понятие «педагогическая технология». Научно-методологические основы педагогических технологий.
12. Развивающие педагогические технологии.
13. Виды образовательной деятельности, классификация.
14. Содержание образования.
15. Образовательная система России. Цели, содержание, структура непрерывного образования.
16. Инновационные образовательные системы в высшей школе.
17. Руководство коллективом, стиль руководства.
18. Воспитание в коллективе, основные признаки коллектива.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9

1. Общая характеристика педагогики, задачи. ПК 9
2. Этапы развития педагогики.
3. Современные формы организации образовательной деятельности, формы образования (непрерывное, дистанционное, дополнительное, самообразование).
4. Организационные формы обучения, классификация.
5. Структура управления образовательными системами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	В целом хорошая подготовка с небольшим количеством заметных погрешностей (не более 5, уровень сформированности компетенций не ниже 50%).
не зачтено	Большое количество заметных ошибок. Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания (уровень сформированности компетенций ниже 50%).

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

Основная литература:

1. Сотникова Светлана Ивановна. Управление персоналом: деловая карьера : Учебное пособие / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2018. - 328 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01455-4. - ISBN 978-5-16-103395-1. - ISBN 978-5-16-011238-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741974&idb=0>.
2. Технологии обучения и развития персонала в организации : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 273 с. - (Высшее образование (Финансовый университет)). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-019023-5. - ISBN 978-5-16-108720-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875493&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Дуракова Ирина Борисовна. Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме : Монография / Воронежский государственный университет; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина; Уральский государственный университет путей сообщения; Государственный университет управления; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, экономический факультет; Воронежский государственный университет; Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н. Бурденко; Воронежский государственный аграрный университет им. императора Петра I; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; Академия труда и социальных отношений, ИЭиП ф-л в г. Севастополе; Курский государственный университет; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 281 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-017041-1. - ISBN 978-5-16-109611-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771136&idb=0>.
2. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом в России: история и современность : Монография / Государственный университет управления; Государственный университет управления; Пермский национальный исследовательский политехнический университет; Воронежский государственный университет; Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 240 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010226-9. - ISBN 978-5-16-102051-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791883&idb=0>.

3. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Книга 6 : Монография / Воронежский государственный университет; Уральский государственный университет путей сообщения; Государственный университет управления; Воронежский государственный университет; Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н. Бурденко; Академия труда и социальных отношений, ИЭиП ф-л в г. Севастополе; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 297 с. - (Научная мысль). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-014752-9. - ISBN 978-5-16-107255-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890966&idb=0>.

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

1. HR-портал - Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
2. Официальные сайты предприятий и организаций
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России: Журнал. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М". - Дополнительное профессиональное образование. - <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791349&idb=0>

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): Малинин Валерий Анатольевич, доктор педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.