



## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Технологии развития персонала» изучается во втором Модуле третьего семестра.

Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрены.

### 1.1. Форма промежуточной аттестации:

экзамен

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Технологии развития персонала» относится к обязательной части программы.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предыдущему уровню образования в части сформированности универсальных компетенций, а также общепрофессиональных компетенций, в случае совпадения направлений подготовки предыдущего и текущего уровня образования.

Результаты обучения по учебной дисциплине используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Управленческий коучинг;
- Психологическое сопровождение кадровой службы
- Развитие мотивации персонала
- Производственная практика. НИР 4

## 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями изучения дисциплины «Технологии развития персонала» являются:

- выработать общее представление о технологиях мотивации и стимулирования персонала в их взаимосвязи с другими функциями менеджмента;
- сформировать у обучающихся понимание основных терминов, положений, принципов, методов и технологий развития персонала;
- освоение инновационных стратегий управления человеческими ресурсами;
- формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

### 2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ОПК-1</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой,	<b>ИД-ОПК-1.2</b> Обобщение и использование методики и существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом, применять при решении профессиональных задач	Обучающийся: - использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической,

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	по развитию технологий в экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, оценивание существующие передовые практики по технологии развития персонала в стратегическом управлении человеческими ресурсами	психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами; - применяет комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;
<b>ОПК-2</b> Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<b>ИД-ОПК-2.2</b> Обобщение, оценивание, использование, разработка концепции комплексного подхода управленческого учета к сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач	- применяет комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; - разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации;
	<b>ИД-ОПК-2.3</b> Формирование методологии комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач по формированию технологии развития персонала	- обобщает, оценивает, использует, разрабатывает концепции комплексного подхода управленческого учета к сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач; - формирует методологию комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач по формированию технологии развития персонала;
<b>ПК.1</b> Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации	<b>ИД-ПК-1.5</b> Соблюдение Законодательства Российской Федерации о персональных данных. Знание основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц. Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом	- формирует методологию комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач по формированию технологии развития персонала; - соблюдает Законодательство Российской Федерации о персональных данных, знает основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц.
<b>ПК-2</b> Способен реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	<b>ИД-ПК-2.5</b> Применение теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом. Применение методов внедрения системы управления персоналом. Анализ деятельности по управлению персоналом. Разработка показателей эффективности работы	- реализовывает системы стратегического управления персоналом организации; - Применяет теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом, методы внедрения системы управления персоналом, а также анализирует деятельность по управлению

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
		персоналом.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

Очно-заочная форма обучения	5	з.е.	180	час.
-----------------------------	---	------	-----	------

#### 3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/курсовый проект	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
3 семестр	экзамен	180	18	34		2		72	54
Всего:	экзамен	180	18	34		2		72	54

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
<b>Третий семестр</b>							
		<b>18</b>	<b>34</b>		<b>2</b>	<b>72</b>	
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Лекция 1. Теоретические основы развития персонала организации</b>	3				5	Контроль посещаемости. Выдача Домашнего задания № 1 Презентация по теме лекции
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Лекция 2. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника</b>	3				4	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Лекция 3. Технологии развития персонала организации</b>	3			1	4	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Лекция 4. Современные технологии развития и обучения персонала</b>	3				5	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Лекция 5. Коучинг как новая технология развития и обучения персонала</b>	3				5	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии.

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Лекция 6. Маркетинг персонала в современной организации</b>	3				5	Контроль посещаемости. Проверочная работа на Практическом занятии
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 1</b> Вводное занятие. Теоретические основы развития персонала. Понятие «Персонал организации». Характеристика персонала современной организации. Структура, функции и механизм трудовой Мотивации персонала.		3		1	5	Входной контроль знаний (входное тестирование). Разбор теоретического материала в формате устной дискуссии (оценка устной дискуссии) Выдача домашнего задания (подготовка Презентации)
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 2.</b> Трудовой потенциал: основные его показатели. Финансовая грамотность как элемент человеческого капитала и фактор социально-экономического развития		4			5	Защита Домашнего задания № 1
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5	<b>Практическое занятие 3.</b> Классификация технологий управления персоналом. Технологии обучения персонала. Основные и новые технологии рекрутинга персонала. Технологии коммуникации.		4			5	Разбор теоретического материала. Выдача Домашнего задания 4. Подготовка Презентации

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ПК-2.5							
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 4.</b> Технология модульного обучения. Обучение методом «shadowing».		4			5	Тестирование по теме: <b>Технология модульного обучения.</b> Презентация домашнего задания 3
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 5.</b> ВІТОВЕ Коучинг как инструмент развития персонала. Коучинг – искусство развития кадрового потенциала		4			5	Разбор теоретического материала. Выдача Домашнего задания 6 (подготовка Презентации).
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 6.</b> Стратегии формирования привлекательности рабочего места и уровня заработной платы. Система мотивации. Методы стимулирования. Формирование заработной платы с использованием инновационных методов. Понятие «грейд».		4			5	Тестирование по теме <b>Мотивация и ее влияние на производительность труда</b> Разбор теоретического материала Презентация домашнего задания № 5
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5	<b>Практическое занятие 7.</b> Моральное, организационное стимулирование работников организации		4			4	Разбор теоретического материала по теме: Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации Тестирование по

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/ индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ИД-ПК-2.5							материалам Лекций Презентация Домашнего задания № 5 (2 часть). Сдача работ, выполненных в ходе самостоятельного изучения
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 8.</b> Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала. Модели маркетинга персонала.		4			5	Тестирование по теме « <b>Моральное, организационное стимулирование работников организации</b> ».
ИД-ОПК-1.2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3 ИД-ПК-1.5 ИД-ПК-2.5	<b>Практическое занятие 9.</b> Технологии развития персонала: итоговый контроль: повторение изученного материала, практическое его закрепление.		3		1	5	Разбор теоретического материала всех лекций. Тестовое итоговое тестирование. Презентация домашних заданий (задолженности).
<b>Все индикаторы всех компетенций</b>	Экзамен	x	x	x	x	<b>72</b>	Экзамен по билетам
						<b>54</b>	Экзамен
	<b>ИТОГО за третий семестр</b>	<b>18</b>	<b>34</b>		<b>2</b>	<b>180</b>	Экзамен



## 3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пап	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Лекция 1	Теоретические основы развития персонала организации	Технологии управления развитием персонала и их использование в практике деятельности предприятия. Жизненный цикл организации. Движение персонала в организации. Циклы развития персонала в организации. Этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновации продукции. Особенности цикла развития персонала в организации. Проведение совещания по принятию решения о движении персонала в организации (определение тематики, формирование регламента, анализ проблемного поля, информирование сотрудников, применение совместно принятых решений). Составление плана движения персонала на предприятии.
Лекция 2	Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника	Определение управления знаниями. Понятия знаний. Типы знаний. Цели управления знаниями и выгоды для компании. Подходы к управлению знаниями. Процесс передачи знаний: содержание, механизмы, факторы, влияющие на него.
Лекция 3	Технологии развития персонала организации	Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве. Определения понятия, цели, принципы и структура развития персонала. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства. Сущность и понятие категорий «развитие», «развитие персонала», классификация технологий развития персонала. Роль человеческого фактора в инновационных процессах. Направления политики развития персонала организации. Оценка экономической эффективности образовательных процессов, осуществляемых для развития персонала.
Лекция 4	Современные технологии развития и обучения персонала	Исследование современных технологий развития управленческого персонала как средства развития организации. Общее представление о понятии «развитие управленческого персонала». Цели, содержание и специфика развития управленческого персонала организации. Качественные характеристики личностных аспектов развития человека. Человеческий фактор и его составляющие. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки управленческого персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Управление социальным развитием управленческого персонала. Оценка состояния планирования социального развития организации.
Лекция 5	Коучинг как новая технология развития и обучения персонала	Цели обучения и развития руководителей. Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации. Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации.
Лекция 6	Маркетинг персонала в современной организации	Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы. Формы программ (простые и комплексные). Корпоративный университет. Документы по обучению и развитию персонала.

	<b>Практические занятия</b>	
Практическое занятие 1	<b>Практическое занятие 1</b> Вводное занятие. Теоретические основы развития персонала. Понятие «Персонал организации». Характеристика персонала современной организации. Структура, функции и механизм трудовой Мотивации персонала.	Входной контроль знаний (входное тестирование). Разбор теоретического материала в формате устной дискуссии (оценка устной дискуссии) Выдача домашнего задания (подготовка Презентации)
Практическое занятие 2	<b>Практическое занятие 2.</b> Трудовой потенциал: основные его показатели. Финансовая грамотность как элемент человеческого капитала и фактор социально-экономического развития	Защита Домашнего задания № 1
Практическое занятие 3	<b>Практическое занятие 3.</b> Классификация технологий управления персоналом. Технологии обучения персонала. Основные и новые технологии рекрутинга персонала. Технологии коммуникации.	Разбор теоретического материала. Выдача Домашнего задания 4. Подготовка Презентации
Практическое занятие 4	<b>Практическое занятие 4.</b> Технология модульного обучения. Обучение методом «shadowing».	Тестирование по теме: <b>Технология модульного обучения.</b> Презентация домашнего задания 3
Практическое занятие 5	<b>Практическое занятие 5.</b> ВІТОВЕ Коучинг как	Разбор теоретического материала. Выдача Домашнего задания 6 (подготовка Презентации).

	инструмент развития персонала. Коучинг – искусство развития кадрового потенциала	
Практическое занятие 6	<b>Практическое занятие 6.</b> Стратегии формирования привлекательности рабочего места и уровня заработной платы. Система мотивации. Методы стимулирования. Формирование заработной платы с использованием инновационных методов. Понятие «грейд».	Тестирование по теме <b>Мотивация и ее влияние на производительность труда</b> Разбор теоретического материала Презентация домашнего задания № 5
Практическое занятие 7	<b>Практическое занятие 7.</b> Моральное, организационное стимулирование работников организации	Разбор теоретического материала по теме: Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации Тестирование по материалам Лекций Презентация Домашнего задания № 5 (2 часть). Сдача работ, выполненных в ходе самостоятельного изучения
Практическое занятие 8	<b>Практическое занятие 8.</b> Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала. Модели маркетинга персонала.	Тестирование по теме <b>«Моральное, организационное стимулирование работников организации».</b>
Практическое занятие 9	<b>Практическое занятие 9.</b> Технологии развития персонала: итоговый контроль: повторение изученного материала, практическое его закрепление.	Разбор теоретического материала всех лекций. Тестовое итоговое тестирование. Презентация домашних заданий (задолженности).

### 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному

самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям и практическим занятиям, экзамену;
- изучение специальной литературы;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- выполнение домашних заданий в виде Презентаций;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к тестированию

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед экзаменом,
- консультации по организации самостоятельного изучения отдельных разделов/тем, базовых понятий учебных дисциплин профильного/родственного бакалавриата, которые формировали ОПК и ПК, в целях обеспечения преемственности образования (для студентов магистратуры – в целях устранения пробелов после поступления в магистратуру абитуриентов, окончивших бакалавриат/специалитет иных УГСН);

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела /темы дисциплины/модуля, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий (учитываются при проведении текущего контроля)	Трудоемкость, час
1.	Основные и новые технологии рекрутинга персонала	Самостоятельно проработать Презентацию и написать краткое сопровождение к Слайдам	Краткий текст-сопровождение к Презентации	4
2.	Финансовая грамотность как элемент человеческого капитала и фактор социально-экономического развития	Самостоятельно проработать Презентацию и написать краткое сопровождение к Слайдам	Краткий текст-сопровождение к Презентации	4

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

<b>использование ЭО и ДОТ</b>	<b>использование ЭО и ДОТ</b>	<b>объем, час</b>	<b>включение в учебный процесс</b>
смешанное обучение	лекции	18	в соответствии с расписанием учебных занятий
	практические занятия	36	

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			Универсальной (-ых) компетенции (-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-1 ИД-ОПК-1.2 ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 ИД-ОПК-2.3	ПК-1 ИД-ПК-1.5 ПК-2 ИД-ПК-2.5
высокий		отлично/ зачтено (отлично)/ зачтено		Обучающийся: свободно использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами.	Обучающийся: -грамотно и исчерпывающе - разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - свободно применяет методы оценки работы структурных подразделений и результатов труда персонала; - грамотно анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений - грамотно внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. - формирует и проводит социальную

					политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом.
повышенный		хорошо/ зачтено (хорошо)/ зачтено	–	Обучающийся: достаточно подробно, грамотно и по существу использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами.	Обучающийся: - достаточно полно разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - свободно применяет методы оценки работы структурных подразделений и результатов труда персонала; - грамотно анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений - грамотно внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. - формирует и проводит социальную политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом.
базовый		удовлетворительно/ зачтено (удовлетворительно)/ зачтено	–	Обучающийся: – демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП; – с неточностями использует	Обучающийся: Практически не способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации; - свободно применяет методы оценки работы структурных подразделений и

			<p>условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами.</p>	<p>результатов труда персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</li> <li>- грамотно внедряет и поддерживает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.</li> <li>- формирует и проводит социальную политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом.</li> </ul>
низкий		<p>неудовлетворительно / не зачтено</p>	<p><i>Обучающийся:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;</li> <li>– испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;</li> <li>– не способен проанализировать причинно-следственные связи и закономерности в цепочке «персонал – организация – мотивация - развитие»;</li> <li>– выполняет задания шаблона, без проявления творческой инициативы</li> <li>– ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.</li> </ul>	



## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Технологии развития персонала» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
	Входное тестирование	<p>Цель тестирование-определение уровня подготовки и базы знаний, полученной в предыдущем уровне образования</p> <p>1. Развитие персонала - это:  <i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i></p> <p>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.</p> <p>2. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам).  <i>Варианты ответов (выберите несколько правильных ответов)</i></p> <p>а) инструктаж;          б) ротация;          в) ученичество и наставничество;          г) лекция;          д) разбор конкретных ситуаций;          е) деловые игры;          ж) самообучение;          з) "сидя рядом с Нелли".</p> <p>3. Карьера - это:  <i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i></p> <p>а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;  в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.</p>
	Тестирование по материалам лекций	<p>Пример тестового задания</p> <p>1. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:  <i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i>  а) неструктурированный, непланируемый;  б) планируемое развитие за пределами работы;  в) планируемое развитие на работе.</p> <p>2. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:  <i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i>  а) анализ исполнения работы;  б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;  в) балансовый метод.</p> <p>3. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:  <i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i>  а) верно все;  б) частично верно;  в) неверно.</p> <p>4. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):  <i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i>  а) обучение по договору учебным центром;  б) ротацию менеджеров;  в) делегирование полномочий подчиненному;  г) формирование резерва кадров на выдвижение.</p> <p>5. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера:</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:</p> <p><i>Варианты ответов (выберите один правильный ответ)</i></p> <p>а) да;  б) нет;  в) иногда.</p>
	<p>Примерная тематика индивидуальных домашних заданий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и основные тенденции развития персонала.</li> <li>2. Организация профессионального обучения.</li> <li>3. Внутренние стажировки для новых сотрудников и ротация сотрудников.</li> <li>4. Интернет - конференция. Электронное обучение (онлайн - обучение).</li> <li>5. Самообразование сотрудников. Обучение действием («кружки качества»).</li> <li>6. Повышение профессионального мастерства менеджеров.</li> <li>7. Управление карьерой госслужащего.</li> <li>8. Методы и формы обучения персонала.</li> <li>9. Управление карьерой менеджера.</li> <li>10. Оценка потребности персонала в обучении.</li> <li>11. Коучинг как современный подход к обучению персонала.</li> <li>12. Малобюджетные формы обучения персонала.</li> <li>13. Значение обучения персонала.</li> <li>14. Наставничество. Обучение на рабочем месте.</li> <li>15. Формы обучения (анализ кейсов).</li> <li>16. Разработка программ обучения сотрудников. Использование внутренних ресурсов</li> <li>17. и аутсорсинг.</li> <li>18. Корпоративный университет: основные ресурсы и жизненные силы.</li> <li>19. Философия развития персонала организации.</li> <li>20. Экономика развития, снижение издержек на обучение.</li> <li>21. Оценка эффективности обучения персонала.</li> </ol>
	<p>Примерная тематика рефератов и эссе</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы развития персонала</li> <li>2. Компетенции руководителя: требования на современном этапе.</li> <li>3. Развитие подчиненных как одна из задач руководителя. Анализ имеющихся возможностей.</li> </ol>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		4. Сложившиеся практики развития и обучения персонала в компаниях. 5. Оценка эффективности обучения. Проблема оценки неформальных обучающихся практик. 6. практик. 7. Теория человеческого капитала: взгляд на проблемы обучения сотрудников с позиции потребностей организации в развитии.
	Заметки к Слайдам (Краткое описание материалов лекций, вынесенных на самостоятельное изучение)	

### 5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Домашние задания в виде Презентаций	Обучающийся, в процессе доклада по Презентации, продемонстрировал глубокие знания поставленной в ней проблемы, раскрыл ее сущность, слайды были выстроены логически последовательно, содержательно, приведенные иллюстрационные материалы поддерживали текстовый контент, презентация имела «цитату стиля», была оформлена с учетом четких композиционных и цветовых решений. При изложении материала студент продемонстрировал грамотное владение терминологией, ответы на все вопросы были четкими, правильными, лаконичными и конкретными.		5
	Обучающийся, в процессе доклада по Презентации, продемонстрировал знания поставленной в ней проблемы, слайды были выстроены логически последовательно, но не в полной мере отражали содержание заголовков, приведенные иллюстрационные материалы не во всех случаях поддерживали текстовый контент, презентация не имела ярко выраженной идентификации с точки зрения единства оформления. При изложении материала студент не всегда корректно употреблял терминологию, отвечая на все вопросы, студент не всегда		4

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	четко формулировал свою мысль.			
	Обучающийся слабо ориентировался в материале, в рассуждениях не демонстрировал логику ответа, плохо владел профессиональной терминологией, не раскрывал суть проблем. Презентация была оформлена небрежно, иллюстрации не отражали текстовый контент слайдов.		3	
	Обучающийся не выполнил задания		2	
Тесты	За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются оценки в зависимости от процента правильных ответов: «2» - равно или менее 40% «3» - 41% - 64% «4» - 65% - 84% «5» - 85% - 100%		5	85% - 100%
			4	65% - 84%
			3	41% - 64%
			2	40% и менее 40%
Заметки к Слайдам (Краткое описание материалов лекций, вынесенных на самостоятельное изучение)	Обучающийся в полной мере разобрался в материалах по Презентации лекций для самостоятельного изучения. Заметки к слайдам содержательны по смыслу, правильно отражают и описывают материал каждого из слайдов. Текст к заметкам написан с грамотным использованием профессиональной терминологии.		5	
	Обучающийся разобрался в материалах по Презентации лекций для самостоятельного изучения, но не всегда был точен в комментариях и допускал ряд неточностей в применяемой терминологии. Текст к заметкам написан, но не всегда с корректным использованием профессиональной терминологии.		4	
	Обучающийся слабо проработал Презентации лекций для самостоятельного изучения. Заметки к слайдам не информативны и неправильно отражают и описывают материал слайдов. Текст к заметкам написан с грамотными ошибками. В		3	

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	том числе в части использования профессиональной лексики и терминологии		
	Обучающийся не выполнил задания		2
Устная дискуссия	Обучающийся активно участвует в дискуссии по заданной теме. В ходе комментариев и ответов на вопросы опирается на знания лекционного материала и знания из дополнительных источников. Использует грамотно профессиональную лексику и терминологию. Убедительно отстаивает свою точку зрения. Проявляет мотивацию и заинтересованность к работе.		5
	Обучающийся участвует в дискуссии по заданной теме, но в ходе комментариев и ответов на вопросы опирается в большей степени на остаточные знания и собственную интуицию. Использует профессиональную лексику и терминологию, но допускает неточности в формулировках.		4
	Обучающийся слабо ориентировался в материале, в рассуждениях не демонстрировал логику ответа, плохо владел профессиональной терминологией, не раскрывает суть в ответах и комментариях		3
	Обучающийся не участвует в дискуссии и уклоняется от ответов на вопросы.		2

### 5.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
Экзамен: в устной форме по билетам, включающим 2 вопроса	Билет 1 1. Содержание понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент». 2 Управление персоналом как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления персоналом.

	Билет 2 1. Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала. 2. Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.
--	--

5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины/модуля:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Экзамен в устной форме по билетам	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;</li> <li>– свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию;</li> <li>– способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета;</li> <li>– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;</li> <li>– свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.</li> </ul> <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</li> <li>– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;</li> <li>– недостаточно логично построено изложение вопроса;</li> <li>– успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой,</li> </ul>		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>– демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		
	<p>Обучающийся:</p> <p>– показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;</p> <p>– не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;</p> <p>– справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.</p> <p>Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.</p>		3
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.</p> <p>На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.</p>		2
...	...	...	...



### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- Тестирования		2 – 5
- Домашние задания в виде Презентаций		2 – 5
- самостоятельное изучение материалов дополнительных Лекций (заметки к Слайдам»		2 – 5
Участие в устных дискуссиях		2 – 5
		2 – 5
Промежуточная аттестация (экзамен)		отлично хорошо
<b>Итого за семестр</b> экзамен		удовлетворительно неудовлетворительно

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проектная деятельность;
- групповые дискуссии;
- преподавание дисциплины на основе результатов научных исследований
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, связанных с будущей профессиональной деятельностью, а также в занятиях лекционного типа, поскольку они предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<b>119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 1, строение 4, ауд.4224</b>	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор, – экран
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор, – экран
<i>и т.д.</i>	...
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
Персональный компьютер/ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс. Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Асалиев А. М	Экономика труда	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-	2018		
2	Егоров Ю. Н.	Основы маркетинга	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-М	2021	<a href="https://new.znanium.com/catalog/document/pid=277366">https://new.znanium.com/catalog/document/pid=277366</a>	1
3	Армстронг, М.	Практика управления человеческими ресурсами	Учебник	Питер, Прогресс книга	2018		
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Генкин Б. М.	Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика)	Монография	М. : Норма : ИНФРА-М	2020		
3	Егоршин А. П.	Мотивация трудовой деятельности	Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-	2018	<a href="http://znanium.com/catalog.ph?bookinfo=255795">http://znanium.com/catalog.ph?bookinfo=255795</a>	
4	Одинцова О.В.	Мотивация достижения	Учебное пособие	М.РГУ им А.Н. Косыгина	2020	локальная сеть университета	5
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	Одинцова О.В.	Методические указания для самостоятельной работы студентов по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2020	локальная сеть университета	5
3	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки и защиты ВКР по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
4.	ЭБС «ИВИС» <a href="http://dlib.eastview.com/">http://dlib.eastview.com/</a>
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	Scopus <a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a> (международная универсальная реферативная база данных, индексирующая более 21 тыс. наименований научно-технических, гуманитарных и медицинских журналов, материалов конференций примерно 5000 международных издательств);
2.	Scopus <a href="http://www.Scopus.com/">http://www.Scopus.com/</a>
3.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> (крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования);
4.	elibrary.ru - научная электронная библиотека <a href="https://www.elibrary.ru">https://www.elibrary.ru</a>
5.	Справочно-правовая система «Гарант» <a href="https://www.garant.ru">https://www.garant.ru</a>
6.	Информационно-правовая система «Законодательство России» <a href="http://pravo.gov.ru">http://pravo.gov.ru</a>

11.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

## **ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>