

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1150653	Профессиональный HRM

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. Управление персоналом в международной организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.03
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Профессиональный HRM

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Профессиональный HRM» направлен на приобретение знаний, необходимых для овладения профессиональными компетенциями в области управления человеческими ресурсами. Магистранты получают базовые представления о категориальном аппарате концепции управления человеческими ресурсами, сущности основных феноменов и определений, описывающих управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности, сформируют целостное представление о современном управлении людьми в организации.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Управление человеческими ресурсами	5
2	Современные тренды в HRM	3
3	Управление талантами организации	5
ИТОГО по модулю:		13

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Современные тренды в HRM	ОПК-4 - Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в	3-1 - Объяснять принципы критического чтения научной литературы в профессиональной и смежных областях 3-2 - Объяснять принципы критического анализа и оценивания научных

	<p>профессиональной сфере и смежных областях</p>	<p>исследований, их актуальности, научной новизны, теоретической и практической значимости, обоснованности научных результатов</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять и формулировать новизну научного исследования, его теоретическую и практическую значимость, обоснованность</p> <p>П-1 - Готовить литературный обзор научных исследований, актуальных для своей профессиональной области</p>
	<p>ПК-1 - Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации на основе постановки оперативных целей, разработки планов, программ и процедур, использования современных технологий и инструментов по вопросам управления персоналом, исходя из стратегии и целей организации, анализировать и внедрять успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</p>	<p>З-4 - Изучать успешные корпоративные практики по вопросам управления персоналом</p> <p>З-5 - Описывать тенденции развития управления персоналом в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>У-6 - Оценивать собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-1 - Модифицировать систему управления человеческими ресурсами под запросы внешней и внутренней среды организации</p> <p>П-4 - Прогнозировать карьерный рост, опираясь на собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом ресурсов современного непрерывного образования</p>
<p>Управление талантами организации</p>	<p>УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде</p>	<p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>

	Д-1 - Демонстрировать аналитические способности и критическое мышление
ОПК-1 - Способен применять фундаментальные знания (на продвинутом уровне) при решении теоретических, практических или исследовательских задач	<p>У-1 - Самостоятельно выявлять проблемные ситуации в своей профессиональной области, используя фундаментальные теоретические положения и принципы</p> <p>П-1 - Разрабатывать и проводить оценку вариантов решения теоретических, практических или исследовательских задач, применяя фундаментальные теоретические положения, принципы и методологические подходы</p> <p>Д-1 - Проявлять внимательность и усердие в поиске и применении фундаментальных знаний</p>
ПК-4 - Способен проектировать и внедрять систему управления талантами на основе разных подходов, применять современные методы, технологии и инструменты выявления, удержания и развития талантов для совершенствования деятельности организации в целом, бюджетировать и оценивать ее эффективность	<p>З-1 - Определять эксклюзивный и инклюзивный подходы к управлению талантами организации</p> <p>З-2 - Описывать ключевые элементы системы талант-менеджмента и их особенности</p> <p>З-3 - Классифицировать технологии выявления, удержания и развития талантов</p> <p>З-4 - Выделить статьи затрат на бюджетирование системы управления талантами</p> <p>З-5 - Перечислить критерии эффективности системы талант-менеджмента</p> <p>З-6 - Описывать тенденции развития талант-менеджмента в условиях современных социально-экономических трансформаций</p> <p>У-1 - Оценивать целесообразность применения эксклюзивного или инклюзивного подхода к управлению талантами</p> <p>У-2 - Проектировать систему талант-менеджмента на основе выбранного подхода</p> <p>У-3 - Выбирать эффективные методы и технологии управления талантами в организации</p> <p>У-4 - Совершенствовать профессиональные компетенции в целях развития потенциала</p>

		<p>персонала и компании в целом для повышения их конкурентоспособности с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-1 - Модифицировать систему талант-менеджмента под запросы внешней и внутренней среды организации</p> <p>П-2 - Внедрять систему талант-менеджмента на основе выбранного организацией подхода</p> <p>П-3 - Обоснованно использовать методы и технологии талант-менеджмента с учетом запроса организации</p> <p>П-4 - Бюджетировать проекты по совершенствованию системы управления талантами</p> <p>П-5 - Оценивать эффективность системы талант-менеджмента и разрабатывать план по ее совершенствованию</p> <p>П-6 - Проектировать собственную карьерную траекторию на основе идентификации, поддержания и развития своих «талантов»</p>
Управление человеческими ресурсами	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде	<p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>
	ОПК-1 - Способен применять фундаментальные знания (на продвинутом уровне) при решении теоретических,	З-1 - Объяснить возможности применения фундаментальных теоретических положений и методологических подходов к решению теоретических, практических или исследовательских задач в своей профессиональной области

<p>практических или исследовательских задач</p>	<p>У-1 - Самостоятельно выявлять проблемные ситуации в своей профессиональной области, используя фундаментальные теоретические положения и принципы</p> <p>П-1 - Разрабатывать и проводить оценку вариантов решения теоретических, практических или исследовательских задач, применяя фундаментальные теоретические положения, принципы и методологические подходы</p>
<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-1 - Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации на основе постановки оперативных целей, разработки планов, программ и процедур, использования современных технологий и инструментов по вопросам управления персоналом, исходя из стратегии и целей организации, анализировать и внедрять успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</p>	<p>З-1 - Идентифицировать основные концепции управления человеческими ресурсами</p> <p>З-2 - Перечислить ключевые элементы системы управления человеческими ресурсами современно организации</p> <p>З-3 - Описать основные особенности ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами</p> <p>У-1 - Выбирать релевантную концепцию управления персоналом для внедрения ее в реальную практику</p> <p>У-4 - Выбирать эффективные методы оперативного управления персоналом</p> <p>У-5 - Составлять планы, графики работы с персоналом для оперативного и тактического управления</p> <p>У-6 - Оценивать собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-3 - Решать задачи оперативного управления персоналом с учетом лучших</p>

		корпоративных практик в сфере управления персоналом П-4 - Прогнозировать карьерный рост, опираясь на собственные профессиональные и личностные компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом ресурсов современного непрерывного образования
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ. НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Основные концепции управления персоналом. Особенности управления персоналом на современном этапе. Сравнительный анализ управления персоналом в контексте странового подхода.
2	ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ	Персонал как объект управления. Структура персонала и ее типы: статистическая и аналитическая, штатная, ролевая, возрастная, профессиональная и т.д. и их особенности. Требования к штатному расписанию
3	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК СИСТЕМА. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	Сущность управления персоналом как системы и принципы ее формирования. Ключевые элементы системы управления персоналом: кадровое планирование, привлечение, адаптация, мотивация, аттестация, обучение персонала и т.д. Типологии кадровой политики. Этапы построения кадровой политики.
4	МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Сущность и содержание методов управления персоналом. Традиционные методы управления персоналом: экономические, административные, социально психологические, их особенности. Современные методы

		управления персоналом: управление по целям, управление по результатам, партисипативное управление и т.д., их особенности.
5	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И КАДРОВЫЙ СОСТАВ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Структурное местоположение кадровой службы в организационной структуре компании: варианты и особенности. Этапы формирования организационной структуры кадровой службы. Кадровое обеспечение службы управления персоналом.
6	ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА	Основные подходы, цели и комплексный характер привлечения персонала в организацию. Внешние и внутренние источники кадрового пополнения, их достоинства и недостатки. Характеристика активных и пассивных путей привлечения персонала. Методы оценки кандидатов на должность.
7	АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	Особенности введения работника в должность. Сущность адаптации, ее виды. Этапы адаптации персонала и организация процесса адаптации. Процедуры измерения уровня адаптации работника.
8	ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА	Современные подходы и модели обучения персонала. Виды, формы и методы обучения, их характеристика. Применение разных видов, методов и технологий обучения персонала для разных категорий работников и целей обучения.
9	МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Система понятий мотивации персонала в процессе трудовой деятельности. Особенности построения и виды внутриорганизационной системы оплаты труда, включая гибкие системы. Алгоритм и технология формирования мотивационной системы организации. Формы и методы создания компенсационного пакета.
10	АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	Понятие и цели аттестации как ядра деловой оценки персонала. Субъекты, участвующие в аттестации. Основные виды аттестации и их особенности. Критерии оценки в ходе аттестации. Порядок подготовки и проведения аттестации.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Электронные ресурсы (издания)

1. Васильев, Е. П.; Международное управление человеческими ресурсами : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140562> (Электронное издание)
2. Ковалевич, И. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Сибирский федеральный университет, Красноярск; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (Электронное издание)
3. ; Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография.; Издательство Южного федерального университета, Ростов-на-Дону; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178> (Электронное издание)
4. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник.; Проспект, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252088> (Электронное издание)
5. Халиулина, В. В.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Кемеровский государственный университет, Кемерово; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (Электронное издание)
6. Прытков, Р. М.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; ОГУ, Оренбург; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237> (Электронное издание)
7. ; Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография.; Издательство Южного федерального университета, Ростов-на-Дону; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445481> (Электронное издание)
8. Савченко, И. П.; Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие.; СКФУ, Ставрополь; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457621> (Электронное издание)
9. Красина, Ф. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Эль Контент, Томск; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534> (Электронное издание)
10. Левушкина, С. В.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972> (Электронное издание)
11. Травин, В. В.; Управление человеческими ресурсами. Модуль IV : учебно-практическое пособие.; Дело (РАНХиГС), Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486967> (Электронное издание)
12. Корсакова, Т. В.; Управление человеческими ресурсами на микроуровне: междисциплинарный аспект : учебное пособие. 1. ; Издательство Южного федерального университета, Таганрог; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493150> (Электронное издание)
13. Дейнека, А. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2018; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (Электронное издание)
14. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Проспект, Москва; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> (Электронное издание)
15. Богомолова, Т. П.; Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (Электронное издание)

16. Шапиро, С. А.; Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2020; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (Электронное издание)

Печатные издания

1. , Годин, А., Елизаров, В., Илизаров, С., Левкина, Н., Манвелова, Т., Пул, М., Спивак, В. А., Уорнер, М.; Управление человеческими ресурсами; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (1 экз.)
2. Торрингтон, Торрингтон Д., Холл, Холл Л., Тэйлор, Тэйлор С., Хачатуров, А. Е.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дело и Сервис, Москва; 2004 (1 экз.)
3. Карташова, Л. В.; Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для слушателей образоват. учреждений, обучающихся по программе МВА и др. программам подгот. управлен. кадров.; ИНФРА-М, Москва; 2005 (1 экз.)
4. , Максимцев, И. А.; Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров .; Юрайт, Москва; 2013 (1 экз.)
5. Асалиев, А. М.; Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080100 "Экономика".; ИНФРА-М, Москва; 2014 (1 экз.)
6. Дронишинец, Н. П., Татаркин, А. И.; Управление человеческими ресурсами в Японии; Б. и., Екатеринбург; 2000 (2 экз.)
7. , Пул, М., Уорнер, М.; Управление человеческими ресурсами : Энциклопедия.; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (2 экз.)
8. Комиссарова, Т. А.; Управление человеческими ресурсами : Учеб. пособие для управлен. и экон. специальностей вузов.; Дело, Москва; 2002 (2 экз.)
9. Грэхэм, Х. Т., Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л., Лалаян, Е. Э.; Управление человеческими ресурсами : Учебное пособие для вузов.; ЮНИТИ-ДАНА, Москва; 2003 (2 экз.)
10. , Гладких, И. В., Минина, В. Н.; Организационное поведение и управление человеческими ресурсами : кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ.; Высшая школа менеджмента, [Санкт-Петербург]; 2010 (3 экз.)
11. Виханский, О. С., А. И., О. С., А., М., Ф., Ш., С. Ю., И. А., Л. К., Х., А. И., М., С., А. И., Е. И., Б., Виханский, О. С., Наумов, А. И., Петровская, И. А.; Менеджмент век XX - век XXI : сб. ст.; Экономистъ, Москва; 2004 (2 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

- 1) Web of Science
- 2) SCOPUS

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- 1) e.library (РИНЦ)

- 2) НЭБ kiberleninka.ru
- 3) <https://hrkitchen.ru/>
- 6) <https://topfactor.pro/>
- 7) <https://hr-portal.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Курсовая работа/ курсовой проект	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Vortex, версия 8.0 Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

4	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
6	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Vortex, версия 8.0 Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Современные тренды в HRM

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, к.э.н., доцент	доцент	УПиП

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, доцент, УПиП

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Трансформация управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики	Сравнительная характеристика традиционной и цифровой экономики. Эволюция содержания труда. Трансформация ранка труда. Новые формы трудовых отношений между работником и работодателем. Эволюция организаций и рабочих мест. Ключевые тренда развития технологий управления персоналом.
2	Новые формы занятости и новые компетенции работников	Характеристика новых условий внешней среды: VUCA и BANI мир. Актуализация когнитивных компетенций работников (концепция LEAP). Содержание VUCA-компетенций. Особенности управления людьми в условиях VUCA и BANI среды: принципы, подходы и технологии. Профиль компетенций современного специалиста по управлению человеческими ресурсами.
3	Цифровая рабочая сила	Теория поколений в управлении человеческими ресурсами организации. Сравнительная характеристика разных поколений работников. "Цифровые аборигены" и "цифровые мигранты": особенности трудового поведения. Преимущества и недостатки цифрового поколения работников. Влияние цифровых технологий на трудовое поведение персонала. Новые вызовы специалистам по управлению работниками цифровых поколений. Концепция управления разнообразием человеческих ресурсов организации.
4	Новые формы организации труда	Концепция "smart working" как новая идеология организации труда. Эволюция и философия смарт работы. Сравнительная

		характеристика традиционных и смарт работников. Измерения смарт работы: пространство, время, технологии и люди. Достоинства и недостатки смарт работы. Концепция "superjobs": эволюция форм организации труда от стандартного рабочего места до гибридного рабочего места и superjobs. Взаимодействие искусственного интеллекта, машины и человека. Физические и виртуальные формы взаимодействия.
5	Современные треки профессионального развития специалиста по управлению человеческими ресурсами	Будущее управления человеческими ресурсами и тренды развития технологий управления людьми. Карьерная карта специалиста по управлению человеческими ресурсами. Построение карьеры на основе профессиональной результативности. Направления построения профессиональной карьеры: трудовые отношения, рекрутинг и управление талантами, компенсации и бенефиты, корпоративная культура, организация труда. Административно-организационные структуры управления человеческими ресурсами в организации. HR-бизнес партнерство: сущность и модели. CV специалиста по управлению человеческими ресурсами.
6	Дизайн трудовых отношений и психологический контракт	Дизайн трудовых отношений между работодателем и работником на правовой, социальной, экономической, психологической и эмоциональной основах. Построение информационно-коммуникационных сетей взаимодействия между работодателем и работником. Концепция психологического контракта. Преимущества заключения психологического контракта для работодателя и работника. Доверие как основа психологического контракта. Формы доверия между работодателем и работником. Управление сообществом работников.
7	Феномен социального загрязнения трудовой сферы и управление благополучием персонала	Прекаризация занятости и флексифилизация персонала. Прекариат как новый класс. Токсические практики управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики. Факторы социального загрязнения трудовой сферы. Токсическое лидерство. Классификация токсических менеджеров. Понятия благополучия и здоровья на рабочем месте. Социально-психологические риски на рабочем месте: стресс, профессиональное выгорание, презентеизм. Концепции "Работа 4.0" и "Благополучие 5.0". Благополучие как ключевой элемент "Индустрии 5.0".

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные тренды в HRM

Электронные ресурсы (издания)

1. Kaufman, J. Jerry, Kaufman J., Woodhead, Woodhead R.; Stimulating Innovation in Products and Services. With Function Analysis and Mapping; Wiley, New Jersey; 2006; <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0625/2005050195-t.html> (Электронное издание)
2. Макарова, И. К.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, Москва; 2005; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90787> (Электронное издание)
3. Васильев, Е. П.; Международное управление человеческими ресурсами : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140562> (Электронное издание)
4. Ковалевич, И. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Сибирский федеральный университет, Красноярск; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (Электронное издание)
5. ; Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография.; Издательство Южного федерального университета, Ростов-на-Дону; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178> (Электронное издание)
6. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник.; Проспект, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252088> (Электронное издание)
7. Халиулина, В. В.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Кемеровский государственный университет, Кемерово; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (Электронное издание)
8. Борисова, Н. Н.; Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами : монография.; Креативная экономика, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434611> (Электронное издание)
9. Прытков, Р. М.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; ОГУ, Оренбург; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237> (Электронное издание)
10. Савченко, И. П.; Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие.; СКФУ, Ставрополь; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457621> (Электронное издание)
11. Красина, Ф. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Эль Контент, Томск; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534> (Электронное издание)
12. Левушкина, С. В.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972> (Электронное издание)
13. Травин, В. В.; Управление человеческими ресурсами. Модуль IV : учебно-практическое пособие.; Дело (РАНХиГС), Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486967> (Электронное издание)
14. Корсакова, Т. В.; Управление человеческими ресурсами на микроуровне: междисциплинарный аспект : учебное пособие. 1. ; Издательство Южного федерального университета, Таганрог; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493150> (Электронное издание)
15. Дейнека, А. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2018; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (Электронное издание)
16. Веснин, В. Р.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Проспект, Москва; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570063> (Электронное издание)
17. Богомолова, Т. П.; Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (Электронное издание)

издание)

18. Шапиро, С. А.; Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2020; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (Электронное издание)

Печатные издания

1. ; Human resources management; Oxford University Press, [Cape Town]; 2006 (1 экз.)
2. Heery, E.; A Dictionary of Human Resource Management; Oxford UP, Oxford; 2001 (1 экз.)
3. Halpern, D.; Social capital; Polity, [Cambridge]; 2005 (1 экз.)
4. ; Менеджмент 4.0 цифровой экономики Германии: опыт и инструменты для цифровой экономики России : монография.; Познание, Казань; 2020 (1 экз.)
5. Beer, Beer S.; Diagnosing the system for organisations; John Wiley & Sons, Chichester [etc.]; 2007 (1 экз.)
6. Kvint, V. L.; The global emerging market. Strategic management and economics; Routledge, New York; 2009 (1 экз.)
7. Heery, E.; A Dictionary of Human Resource Management; Oxford UP, Oxford; 2001 (1 экз.)
8. , Cooper, C. L., Cary L.; Leadership and management in the 21st century. Business challenges of the future; Oxford University Press, Oxford; 2005 (1 экз.)
9. Deresky, H.; International management: managing across borders and cultures; Prentice Hall, Upper Saddle River; 2000 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Web of Science
2. Scopus

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. CareerBuilder <https://www.careerbuilder.com/international>
2. “The WHO Method – Resume Writing Techniques” <https://education.msu.edu/kin-nections/2016/the-who-method-resume-writing-techniques/>
3. C.A.R. Technique <https://thehiredguns.com/car-technique-secret-interviewing-weapon/#:~:text=R%20%3D%20Result-,So%20what%20does%20the%20acronym%20C.A.R.,and%20useful%20to%20the%20recipient>
4. “How To Create a STAR Method Resume” <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/star-method-resume>
5. Indeed <https://my.indeed.com/p/gx4sj0t>
6. Canva <https://www.canva.com/design/playcategory=tACZCki4tbY&type=TACQ-j4WGew>
7. Resumake <https://resumake.io/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные тренды в HRM

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		Подключение к сети Интернет	
--	--	-----------------------------	--

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление талантами организации

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.00-08/25 от 14.05.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Талант-менеджмент как инновационный тренд в HR-менеджменте	Управление человеческими ресурсами как парадигма управления людьми в организации. Основания и причины возникновения управления талантами организации как инновационного тренда. Эксклюзивный и инклюзивный подходы в талант-менеджменте, их специфика. Выбор подхода при построении системы управления талантами в организации.
2	Управление талантами организации как система	Проектирование системы управления талантами организации: подходы, направления и их особенности. Ключевые элементы системы талант-менеджмента в организации: планирование (количественная и качественная кадровая потребность, моделирование компетенций, маркетинг персонала, HR-брендинг), привлечение (внешние и внутренние источники, алгоритм и методы привлечения, найм), удержание (адаптация, организация труда, мотивация и оценка талантов), развитие (обучение, формирование кадрового резерва, служебное продвижение и построение деловой карьеры, обогащение труда), аудит талантов и системы талант-менеджмента.
3	Технологии талант-менеджмента	Технологии талант-менеджмента, применяемые в ключевых элементах системы управления талантами организации: планирование, привлечение, удержание, развитие и аудит. Оценка эффективности системы талант-менеджмента

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление талантами организации

Электронные ресурсы (издания)

1. Митрофанова, Е. А., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252119> (Электронное издание)
2. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252125> (Электронное издание)
3. Лукьянова, Т. В., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе : учебно-практическое пособие.; Проспект, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252129> (Электронное издание)
4. Борисова, Н. Н.; Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами : монография.; Креативная экономика, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434611> (Электронное издание)
5. Ахтямов, М. К.; Инновационное развитие предпринимательства в экономике знаний : монография.; Креативная экономика, Москва; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132653> (Электронное издание)
6. Юдин, Б. Г.; Человеческий потенциал как критический ресурс России; Институт философии РАН, Москва; 2007; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=45224> (Электронное издание)
7. Синицкая, Е. С.; Трудовой потенциал и производительность труда; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96827> (Электронное издание)
8. Темплар, Р., Р., Петров, А.; Правила управления людьми. Как раскрыть потенциал каждого сотрудника : научно-популярное издание.; Альпина Паблишер, Москва; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570468> (Электронное издание)
9. Макарова, И. К.; Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие.; Дело (РАНХиГС), Москва; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Майклз, Э., Хэндфилд-Джонс, Х., Экселрод, Э., Корнилович, Ю. Е.; Война за таланты; Манн, Москва; 2005 (1 экз.)
2. Армстронг, Армстронг М.; Практика управления человеческими ресурсами : Учебник.; Питер, Москва ; СПб. ; Нижний Новгород и др.; 2004 (3 экз.)
3. Карташова, Л. В.; Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для слушателей образоват. учреждений, обучающихся по программе МВА и др. программам подгот. управлен. кадров.; ИНФРА-М, Москва; 2005 (1 экз.)

4. Макарова, И. К.; Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента : учебное пособие.; Дело, Москва; 2013 (1 экз.)
5. Соколова, М. И.; Управление человеческими ресурсами : учебник.; Проспект, Москва; 2007 (1 экз.)
6. Кибанов, А. Я.; Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом".; ИНФРА-М, Москва; 2014 (1 экз.)
7. , Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект : [Учеб. пособие для вузов по специальности 062100 Управление персоналом].; ИНФРА-М, Москва; 2003 (1 экз.)
8. Кибанов, А. Я.; Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учеб. пособие для вузов по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"].; КНОРУС, Москва; 2009 (1 экз.)
9. Нордстрем, К. А., Кьелл А., Павловский, П., Дерманов, В.; Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта; Стокгольмская школа экономики в СПб., Санкт-Петербург; 2005 (2 экз.)
10. Нордстрем, К. А., Кьелл А., Павловский, П., Дерманов, В.; Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта; Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург; 2005 (1 экз.)
11. Шмидт, Э.; Как работает Google : перевод с английского.; Эксмо, Москва; 2015 (1 экз.)
12. Джой-Меттьюз, Д., Ткачук, Р. Л., Кондукова, Э. В.; Развитие человеческих ресурсов; Эксмо, Москва; 2006 (1 экз.)
13. Джой-Меттьюз, Дж., Ткачук, Р. Л.; Развитие человеческих ресурсов; Эксмо, Москва; 2006 (2 экз.)
14. Джой-Меттьюз, Д., Меггинсон, Д., Сюрте, М., Ткачук, Р. Л., Кондукова, Э. В.; Развитие человеческих ресурсов; Эксмо, Москва; 2006 (2 экз.)
15. Иванов, Н. А.; Трудовой потенциал промышленного предприятия : проблемы управления: теория, методология, опыт.; Изд-во Сарат. ун-та, Саратов; 1988 (1 экз.)
16. , Нестеров, В. Г., Иванько, Л. И.; Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития; Наука, Москва; 1987 (1 экз.)
17. , Николаева, Э.; Преображение. Потенциал человека и горизонты будущего; Олимп-Бизнес, Москва; 2008 (2 экз.)
18. ; Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода : Под ред. И. Т. Фролова.; Эдиториал УРСС, Москва; 1999 (1 экз.)
19. Шаталова, Н. И.; Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития; Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, Екатеринбург; 1998 (2 экз.)
20. Кудрявцева, Е. И.; Управленческий потенциал персонала: функции против институций : монография.; Социально-гуманитарные знания, Санкт-Петербург; 2015 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

- 1) Web of Science
- 2) SCOPUS

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- 1) e.library (РИНЦ)
- 2) НЭБ kiberleninka.ru
- 3) <https://talentcode.ru/>
- 4) <https://talenttech.ru/>
- 5) <https://www.talent-management.com.ua/>
- 6) <https://topfactor.pro/>
- 7) <https://hr-portal.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление талантами организации

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	
4	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES