

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
1150665	Инновационный 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	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ **Инновационный HRM**

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Инновационный HRM» направлен на приобретение знаний, необходимых для выполнения задач профессиональной деятельности в сфере внедрения инноваций в управлении человеческими ресурсами организации. Магистранты сформируют профессиональные компетенции в области применения инновационных технологий управления человеческими ресурсами для достижения эффективных результатов профессиональной деятельности.

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	Стратегический HR-Менеджмент	4
2	Инновационные технологии в HR-менеджменте	4
3	Оценка деятельности персонала	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
Инновационные технологии в HR-менеджменте	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в	З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе

	<p>том числе в цифровой среде</p>	<p>в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>Д-1 - Демонстрировать аналитические способности и критическое мышление</p>
	<p>ОПК-2 - Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые проблемы и выработать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций</p>	<p>З-2 - Изложить методы анализа и оценки информации для выявления проблем в профессиональной области</p> <p>З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области, опираясь на научные теории и концепции</p> <p>У-2 - Определять способы и оценивать альтернативные пути решения проблем в профессиональной области с использованием научных теорий и концепций, методики прогнозирования</p> <p>П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций</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>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их</p>

		<p>корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
	<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>	<p>З-3 - Классифицировать технологии выявления, удержания и развития талантов</p> <p>У-3 - Выбирать эффективные методы и технологии управления талантами в 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>Оценка деятельности персонала</p>	<p>УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее</p>

		<p>членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде</p>
	<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов 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>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
	<p>ПК-5 - Способен на основе знания теорий мотивации управлять мотивацией персонала, использовать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, применять методы определения удовлетворенности работой, формирования вовлеченности и поддержания дисциплины труда</p>	<p>З-5 - Сформулировать критерии и показатели удовлетворенности персонала трудом</p> <p>У-1 - Анализировать действующие системы мотивации персонала и идентифицировать их сильные и слабые стороны</p> <p>У-3 - Выделять факторы вовлеченности персонала и способы поддержания трудовой дисциплины в процессе труда</p> <p>П-4 - Разрабатывать и применять систему оценки системы управления мотивацией персонала</p> <p>П-5 - Оценивать перспективы карьерного роста на основе самомотивации</p>

<p>Стратегический HR-Менеджмент</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-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>Д-1 - Демонстрировать аналитические способности и критическое мышление</p>
	<p>ОПК-1 - Способен применять фундаментальные знания (на продвинутом уровне) при решении теоретических, практических или исследовательских задач</p>	<p>З-1 - Объяснить возможности применения фундаментальных теоретических положений и методологических подходов к решению теоретических, практических или исследовательских задач в своей профессиональной области</p> <p>У-2 - Определять методологические подходы к решению теоретических, практических или исследовательских задач</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>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,</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-2 - Соотнести основные принципы стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами</p> <p>У-3 - Разработать алгоритм построения организационной HR-стратегии</p> <p>У-6 - Оценивать собственные профессиональные и личностные</p>

	<p>анализировать и внедрять успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации</p>	<p>компетенции и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-2 - Внедрять программы организационных изменений в сфере управления человеческими ресурсами на основе обоснованных рекомендаций</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>
--	--	--

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Стратегический HR-Менеджмент

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Вильгельм Андрей Владимирович		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/2 от 29.02.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Вильгельм Андрей Владимирович, старший преподаватель, Управления персоналом и психологии
- 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	ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ – СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ	Понятие человеческого потенциала общества, организации. Влияние тенденций глобализации и перехода к информационному обществу на состояние и развитие человеческого потенциала. Система стратегического управления персоналом международной организации. Сущность, цели, задачи, модели стратегического управления персоналом международной организации. Опыт разных стран.
2	КЛАССИФИКАЦИЯ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации, типа конкурентной стратегии, от стадии жизненного цикла организации, национальных особенностей и др. Тенденции развития стратегий управления персоналом в условиях современных социально-экономических трансформаций.
3	РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ HR-СТРАТЕГИИ	Стратегия управления персоналом как функциональная составляющая стратегии управления организации. Основные принципы стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами. Составляющие стратегии управления персоналом: планирование рабочих мест, подбор персонала, мотивация, формирование кадрового резерва и др. Мероприятия по реализации стратегии управления персоналом: в области качественных характеристик персонала,

		внутренней и внешней занятости, связи с рынком труда, в системе вознаграждений и др.
4	КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА – СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	Понятия «компетентность» и «компетенции». Понятие конкурентоспособности трудового потенциала работника и всего персонала организации. Управление формированием конкурентоспособности работников. 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, исходя из стратегии и целей организации. Успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации

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

Стратегический HR-Менеджмент

Электронные ресурсы (издания)

1. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник.; Финпресс, Москва; 2004; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170> (Электронное издание)
2. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом : учебное пособие.; Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, Москва; 2003; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103844> (Электронное издание)
3. Колетвинова, Е. Ю.; Стратегическое управление персоналом: краткий курс : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443784> (Электронное издание)
4. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086> (Электронное издание)
5. Емельяненко, М. Т.; Мотивационные аспекты стратегии управления персоналом на микроуровне : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87400> (Электронное издание)
6. Епишкин, И. А.; Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник.; Финпресс, Москва; 2004 (2 экз.)

2. Грэттон, Л., Шарпай, С. В.; Живая стратегия. Как поместить людей в центр решения корпоративных задач; Баланс Клуб, Днепропетровск; 2003 (1 экз.)
3. Томпсон, А. А., Артур А., Стрикленд, А. Д. III; Стратегический менеджмент: концепции и ситуации : учебник для вузов : пер. 9-го англ. изд.; ИНФРА-М, Москва; 2000 (1 экз.)
4. Смирнов, Э. А.; Стратегический менеджмент, ориентированный на бренд : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 "Менеджмент организации".; Национальный институт бизнеса : Феникс, Москва ; Ростов-на-Дону; 2004 (3 экз.)
5. Глумаков, В. Н., Максимцов, М. М., Малышев, Н. И.; Стратегический менеджмент : практикум : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080507 "Менеджмент орг.". ; Вузовский учебник, Москва; 2006 (1 экз.)
6. Томпсон, А. А.; Стратегический менеджмент: концепции и ситуации : Учебник для вузов: [Пер. с англ.]; ИНФРА-М, Москва; 2000 (1 экз.)
7. , Алмазова, Н. И.; Стратегический менеджмент : [Учебник].; Проспект, Москва; 2003 (24 экз.)
8. Томпсон, А. А., Зайцев, Л. Г., Соколова, М. И.; Стратегический менеджмент: Искусство разработки и реализации стратегии : Учебник для вузов по экон. специальностям.; Банки и биржи, Москва; 1998 (1 экз.)
9. Старцев, С. А.; Стратегический менеджмент на опыте компании "Газпром" : учеб. пособие.; [НТГСПА], Нижний Тагил; 2008 (1 экз.)
10. Гертман, М., Петров, В. А., Ямпольская, Д. О.; Стратегический менеджмент; Нева, Санкт-Петербург; 2003 (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) kiberleninka.ru
- 2) e.library.ru
- 3) HR-Portal
- 4) NeoHR

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Стратегический HR-Менеджмент

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	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 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Инновационные технологии в HR-
менеджменте

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	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/2 от 29.02.2024 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
P1	Инновации в сфере управления персоналом	Понятие и свойства инновации. Виды инноваций в кадровом менеджменте. Сущность понятия инновационные технологии управления персоналом. Инновационный процесс. Модели жизненного цикла организации. Организационные патологии. Болезна роста. Выявление значимых проблем в области управления персоналом, их анализ и выработка альтернативных путей их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций. Сущность и признаки инновационных проектов. Виды, элементы инновационного проекта. Фазы жизненного цикла проекта. Технологии оценки инновационных проектов. Планирование и проектирование поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных проектов и методов осуществления деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
P2	Технологии разработки и принятия кадровых управленческих решений	Структура цикла управленческих решений. Проблемы принятия решений в современных условиях. Целевая ориентация управленческих решений. Достижение целей организации как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей и выбор решения. Этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Выявление причин проблем, критический анализ проблемных ситуаций на

		основе системного подхода. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Выработка стратегии действий, в том числе в цифровой среде, по разработке кадрового решения. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации управленческого кадрового решения.
Р3	Инновационные методы разработки и принятия кадровых решений	Активизирующие и креативные методы: мозговой атаки, вопросов и ответов, теоретико-игровой метод, синектики, прямой и символической аналогии, эмпатии, фантастических предположений. Экспертные и эвристические методы: простой ранжировки, задания весовых коэффициентов, последовательных сравнений, парных сравнений. Характерные наборы приемов эвристических методов: «Критика очевидных решений»; «Замена терминов определениями»; «Формулирование обратной задачи». Характеристика метода сценариев для подготовки управленческих кадровых решений. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Технология проведения совещания.
Р4	Стратегические аспекты руководства инновациями, инновационными организациями	Обоснование выбора стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов. Этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций в кадровом менеджменте. Представление идей руководству. Типы негативного отношения к внедрению инновационных технологий и способы их преодоления. Функции менеджера. Принципы поддержания инновационного климата в коллективе. Развитие креативного потенциала сотрудников. Проектирование и внедрение системы управления талантами на основе разных подходов, применять современные методы, технологии и инструменты выявления, удержания и развития талантов для совершенствования деятельности организации в целом, бюджетирование и оценка ее эффективности.

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

Инновационные технологии в HR-менеджменте

Электронные ресурсы (издания)

1. Борисенко, И. А.; Инновационный менеджмент: управление интеллектуальной собственностью :

- учебное пособие.; Воронежский государственный университет, Воронеж; 2003; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39353> (Электронное издание)
2. Гольдштейн, Г. Я.; Стратегический инновационный менеджмент : учебное пособие.; Издательство ТРТУ, Таганрог; 2004; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39372> (Электронное издание)
3. Ивченко, В. В.; Экономика и управление инновациями (инновационный менеджмент) : курс лекций.; Калининградский государственный университет, Калининград; 1996; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39378> (Электронное издание)
4. Даниляк, В. И.; Человеческий фактор в управлении качеством: инновационный подход к управлению эргономичностью : учебное пособие.; Логос, Москва; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=85031> (Электронное издание)
5. Маслов, В. И.; Инновационный менеджмент в XXI веке : сборник статей.; Директ-Медиа, Москва; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103838> (Электронное издание)
6. Галиева, Г. Ф.; Механизмы перехода на инновационный путь развития : монография.; Креативная экономика, Москва; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132788> (Электронное издание)
7. Гарафиев, И. З.; Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника : монография.; Казанский научно-исследовательский технологический университет, Казань; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258605> (Электронное издание)
8. Сергеева, Е. А.; Инновационный и производственный менеджмент в условиях глобализации экономики : учебное пособие.; Казанский научно-исследовательский технологический университет, Казань; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270287> (Электронное издание)
9. Сергеева, Е. А.; Инновационный и производственный менеджмент в условиях глобализации экономики : учебное пособие.; Казанский научно-исследовательский технологический университет, Казань; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270287> (Электронное издание)
10. Грозова, О. С., Журавлева, Л. С.; Инновационный менеджмент : практикум.; ПГТУ, Йошкар-Ола; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439199> (Электронное издание)
11. Бабаскин, С. Я.; Инновационный проект: методы отбора и инструменты анализа рисков : учебное пособие.; Дело (РАНХиГС), Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443281> (Электронное издание)
12. Данилина, Е. И.; Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (Электронное издание)
13. Рыбак, Я. О.; Кадровый менеджмент на современном предприятии : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87210> (Электронное издание)
14. Синицкая, Е. С.; Трудовой потенциал и производительность труда; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96827> (Электронное издание)

Печатные издания

1. , Оголева, Л. Н., Радиковский, В. М., Сумароков, В. Н., Чернецова, Е. В., Шохин, Е. И.; Инновационный менеджмент : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим и управленческим специальностям.; ИНФРА-М, Москва; 2001 (1 экз.)
2. , Гохберг, Л. М., Ильенкова, Н. Д., Кузнецов, В. И., Масыкин, Б. В., Ягудин, С. Ю.; Инновационный менеджмент : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент".; ЮНИТИ-ДАНА, Москва; 2003 (1 экз.)
3. , Аврашков, Л. Я., Базилевич, А. И., Бобков, Л. В., Горфинкель, В. Я., Ковалев, Г. Д., Швандар, В. А.; Инновационный менеджмент : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100

"Менеджмент организации".; Вузовский учебник : ВЗФЭИ, Москва; 2005 (4 экз.)

4. , Оголева, Л. Н., Радиковский, В. М., Сумароков, В. Н., Чернецова, Е. В., Шохин, Е. И.; Инновационный менеджмент : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экон. и упр. специальностям.; ИНФРА-М, Москва; 2003 (1 экз.)

5. , Корнеева, Л. И., Левит, Д. С., Дементьева, Ю. С., Едик, Н. В., Норкина, Л. В., Чечулина, Н. П., Язовских, Е. В.; Инновационный путь развития России: отечественная практика и опыт международного сотрудничества : сб. материалов межвуз. студен. науч.-практ. конф.; [УГТУ-УПИ], Екатеринбург; 2005 (2 экз.)

6. Базилевич, А. И., Горфинкель, В. Я.; Инновационный менеджмент предприятия : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и упр.; ЮНИТИ, Москва; 2009 (5 экз.)

7. Круглов, М. Г.; Инновационный проект. Управление качеством и эффективностью; Дело, Москва; 2009 (4 экз.)

8. , Унтура, Г. А.; Инновационный вектор экономики знания : [монография].; СО РАН, Новосибирск; 2011 (1 экз.)

9. Исмагилова, Г. В.; Инновационный менеджмент : учебное пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению 080200 - Менеджмент.; УрФУ, Екатеринбург; 2012 (30 экз.)

10. Барышева, Г. А., Нехорошев, Ю. С.; Инновационный фактор и интеллектуальный ресурс в динамизации экономики России; Изд-во Том. ун-та, Томск; 2001 (1 экз.)

11. Матвеева, И. Ю.; Инновационный менеджмент: от идеи до реализации : науч.-практ. пособие.; Литера, Москва; 2011 (1 экз.)

12. Карташова, Л. В.; Управление человеческими ресурсами : учебник : [для слушателей образоват. учреждений, обучающихся по программе МВА и др. программам подготовки управленческих кадров].; ИНФРА-М, Москва; 2005 (2 экз.)

13. Щур, Д. Л.; Кадровые решения в кризисных условиях : практ. пособие.; Финпресс, Москва; 2009 (1 экз.)

14. Эффрон, М.; Управление талантами : краткий курс.; Азбука Бизнес, Москва; 2014 (2 экз.)

15. Осовицкая, Н.; HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2014 (3 экз.)

16. Одегов, Ю. Г., Иванов, Н. А.; Трудовой потенциал предприятия. Пути эффективного использования Ч. 1. ; Изд-во Сарат. ун-та, Саратов; 1991 (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) kiberleninka.ru

- 2) e.library.ru
- 3) HR-Portal
- 4) TalentCode
- 5) TalentTech

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Инновационные технологии в HR-менеджменте

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 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	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		Рабочее место преподавателя	
5	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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Оценка деятельности персонала

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/2 от 29.02.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Зайнетдинова Ирина Фаритовна, старший преподаватель, Управления персоналом и психологии
- 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	РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКА В СИСТЕМЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	Уровни, цели, задачи и принципы оценки сотрудников. Место оценки в системе управления человеческими ресурсами: обучение персонала, анализ работы, планирование трудовых ресурсов, формирование кадрового резерва и работа с ним., аттестация персонала, привлечение и отбор персонала, стимулирование работников, профессиональное развитие и карьерное планирование Основные понятия курса: анализ должности, должностная инструкция, модель компетенций, бизнес-процесс, стандарты организации, группы сотрудников, оценка результативности, KPI
2	СУБЪЕКТЫ И ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ . ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	Субъекты оценки и их роль в процессе оценки персонала: руководство; непосредственный руководитель / руководитель линии (линейный руководитель); коллеги ; сотрудник; контрагенты (клиенты, деловые партнеры из связанных организаций и т. д.); лица, участвующие в одном бизнес-процессе; эксперты. Факторы оценки: технологические, организационные, социально-психологические, маркетинговые, естественные биологические. Мотивационные характеристики оценки персонала. Функции оценки. Система оценки организации. Оценка эффективности процедур оценивания сотрудников.

3	ЭТАПЫ, ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	Проектирование системы оценки. Стадии оценки: разработка методов оценки бизнеса, выбор критериев и показателей оценки персонала, организация оценочных процедур. Типы критериев оценки: производительность труда; условия достижения производительности труда; профессиональное поведение. Моделирование компетенций в целях оценки персонала. Типы компетенций. Корпоративная модель компетенций. Оценка вклада работников в зависимости от должностной позиции.
4	МЕТОДЫ ОЦЕНКИ	Разнообразие методов оценки персонала. Deskриптивные методы оценки: биографический метод, система устных и письменных спецификаций, описание результатов операций за определенный период, метод критических событий, метод группового обсуждения, стандартный метод, матричный метод, система свободного выбора оценочных характеристик. Количественные методы: упорядоченная система классификации; метод начисления баллов, метод начисления баллов по оценке результатов, система графического профиля, оценка свободных коэффициентов. Качественные методы: тестирование, анкетирование, методика сводных оценок частоты проявления качества, система заданных категорий работников, деловые игры.

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

Оценка деятельности персонала

Электронные ресурсы (издания)

1. Лобачев, З. Д.; Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89719> (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. ; 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)
11. Савченко, И. П.; Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие.; СКФУ, Ставрополь; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457621> (Электронное издание)
12. Красина, Ф. А.; Управление человеческими ресурсами : учебное пособие.; Эль Контент, Томск; 2013; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534> (Электронное издание)
13. 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)
14. 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)
15. 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)
16. 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)

Печатные издания

1. Клочков, А. К.; КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов; Эксмо, Москва; 2011 (1 экз.)
2. Одегов, Ю. Г.; Аудит и контроллинг персонала : учебник для студентов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям.; Альфа-Пресс, Москва; 2013 (1 экз.)
3. Волгин, Н. А.; Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров : учебник для вузов : [по специальности 060200 "Экономика труда" и др. экон. специальностей].; Дашков и К, Москва; 2005 (2 экз.)
4. Волгин, Н. А.; Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров : учебник для вузов.; Дашков и К°, Москва; 2006 (2 экз.)
5. Никонова, Т. В., Одегов, Ю. Г.; Управленческий аудит: персонал; Экзамен, Москва; 2002 (1 экз.)
6. Борисова, Е. А.; Оценка и аттестация персонала; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (3 экз.)

7. Хруцкий, В. Е., Толмачев, Р. А.; Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы; Финансы и статистика, Москва; 2004 (1 экз.)
8. Вязигин, А. В.; Оценка персонала высшего и среднего звена; Вершина, Москва ; СПб.; 2006 (9 экз.)
9. Сошников, Сошников А., Пеленицын, Пеленицын А.; Оценка персонала. Психологические и психофизиологические методы; Эксмо, Москва; 2009 (1 экз.)
10. Кибанов, А. Я., Дуракова, И. Б.; Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом".; КНОРУС, Москва; 2009 (1 экз.)
11. Мотовилин, О. Г., Мотовилина, И. А.; Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика : [учеб. пособие].; [б. и.], Москва; 2009 (1 экз.)
12. Базаров, Т. Ю.; Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практ. пособие.; КНОРУС, Москва; 2011 (1 экз.)
13. Мизинцева, М. Ф.; Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям.; Юрайт, Москва; 2014 (5 экз.)
14. Зайнетдинова, И. Ф.; Оценка деятельности работников организации : учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом".; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2016 (5 экз.)
15. Гуцыкова, С. В.; Метод экспертных оценок. Теория и практика; Ин-т психологии РАН, Москва; 2011 (3 экз.)
16. Хруцкий, В. Е.; Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы; Финансы и статистика, Москва; 2004 (1 экз.)
17. Борисова, Е. А.; Оценка и аттестация персонала; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2003 (1 экз.)
18. Михайлов, Ю. М.; Аттестация персонала : практ. пособие.; Альфа-Пресс, Москва; 2011 (3 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) www.HRdigest.ru
- 2) www.hr-journal.ru
- 3) www.hro.ru/hrm
- 4) hr-zone.net
- 5) <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России
- 6) <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)

- 7) <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
- 8) <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
- 9) <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
- 10) <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
- 11) <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
- 12) <http://www.training.ru> – Все про тренинги
- 13) <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
- 14) <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Оценка деятельности персонала

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	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	
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 Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES