

Документ подписан простым электронным подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Игнатенко Виталий Иванович
 Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
 Дата подписания: 14.04.2025 17:57:07
 Уникальный программный ключ:
 a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
(ЗГУ)

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по образовательной
 деятельности и молодежной политике
 _____ В.И. Игнатенко

Управление вовлеченностью сотрудников рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономика, менеджмент и организация производства**
 Учебный план 38.04.03_маг-очн.УП-2025+.plx
 38.04.03 Управление персоналом
 Квалификация **Магистр**
 Форма обучения **очная**
 Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
 в том числе:
 аудиторные занятия 36
 самостоятельная работа 81
 часов на контроль 27

Виды контроля в семестрах:
 экзамены 3
 курсовые проекты 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	12			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	81	81	81	81
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.э.н. зав. кафедрой Торгашова Наталья Александровна _____

Рабочая программа дисциплины

Управление вовлеченностью сотрудников

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 04.04.2025 протокол № 09-2.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от 06.12.2024г. № 3

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова _____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова _____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель изучения дисциплины "Управление вовлечённостью сотрудников" заключается в формировании у студентов знаний и навыков, необходимых для эффективного управления уровнем вовлечённости персонала в организации. Эта цель достигается путём:
1.2	
1.3	Ознакомления с основными концепциями и моделями вовлечённости: Студенты узнают, что такое вовлечённость сотрудников, почему она важна для организации, и какие факторы на неё влияют.
1.4	Изучения методов оценки вовлечённости: Преподаваемые техники и инструменты позволят будущим специалистам проводить диагностику текущего уровня вовлечённости в организации и выявлять проблемные зоны.
1.5	Освоения методик повышения вовлечённости: Курс направлен на то, чтобы научить студентов разрабатывать и внедрять программы и мероприятия, направленные на повышение уровня вовлечённости сотрудников.
1.6	Рассмотрения взаимосвязи вовлечённости с другими аспектами управления персоналом: Будущие специалисты поймут, как вовлечённость связана с мотивацией, производительностью, удовлетворённостью работой и лояльностью сотрудников.
1.7	Формирования навыков анализа и принятия решений: Студенты научатся анализировать данные о вовлечённости, интерпретировать результаты и на их основе принимать обоснованные управленческие решения.
1.8	Приобретения практических навыков: Важной частью курса являются практические задания и кейсы, позволяющие закрепить теоретические знания и подготовиться к реальной работе в области управления вовлечённостью.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В.ДВ.03
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Для успешного освоения дисциплины "Управление вовлечённостью сотрудников" студенты должны обладать рядом знаний и навыков, которые обеспечат им прочную основу для дальнейшего изучения предмета. Вот основные требования к предварительной подготовке:	
2.1.2	Основы менеджмента: Студенты должны иметь базовые представления о принципах управления организациями, включая планирование, организацию, контроль и мотивацию.	
2.1.3	Психология труда и организационное поведение: Понимание основ психологии личности, мотивации, групповой динамики и поведения людей в рабочих коллективах будет крайне полезным.	
2.1.4	Управление персоналом: Начальные знания о процессах подбора, адаптации, оценки и мотивации сотрудников, а также базовые навыки работы с кадровой документацией.	
2.1.5	Коммуникационные навыки: Умение эффективно общаться как устно, так и письменно, вести переговоры и разрешать конфликты.	
2.1.6	Аналитические способности: Способность анализировать данные, выявлять проблемы и предлагать решения на основе анализа информации.	
2.1.7	Знания в области трудового законодательства: Основы российского трудового права, знание прав и обязанностей работодателей и работников.	
2.1.8	Информационно-коммуникационные технологии: Навыки использования компьютерных программ для обработки данных, создания презентаций и ведения документации.	
2.1.9	Иностранный язык (желательно): Знание английского языка может быть полезным для ознакомления с зарубежными источниками по теме управления вовлечённостью сотрудников.	
2.1.10	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности	
2.1.11	Учебная практика: научно-исследовательская работа	
2.1.12	Организационный дизайн	
2.1.13	Управление мотивацией сотрудников	
2.1.14	Управление персоналом	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Конкурентоспособность бизнеса	
2.2.2	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.3	Преддипломная практика	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.2: Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
УК-6.1: Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самооценки.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Раздел 1.						
1.1	Введение в управление вовлечённостью сотрудников Понятие вовлечённости сотрудников. Значение вовлечённости для организации. Исторический обзор и современные подходы к управлению вовлечённостью. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.2	Введение в управление вовлечённостью сотрудников Понятие вовлечённости сотрудников. Значение вовлечённости для организации. Исторический обзор и современные подходы к управлению вовлечённостью. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.3	Факторы, влияющие на вовлечённость сотрудников Рабочая среда и условия труда. Руководство и стиль управления. Мотивация и удовлетворение потребностей сотрудников. Организационная культура и ценности. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.4	Факторы, влияющие на вовлечённость сотрудников Рабочая среда и условия труда. Руководство и стиль управления. Мотивация и удовлетворение потребностей сотрудников. Организационная культура и ценности. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.5	Методы оценки вовлечённости Инструменты и методы измерения вовлечённости. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости. Анализ данных и интерпретация результатов. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.6	Методы оценки вовлечённости Инструменты и методы измерения вовлечённости. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости. Анализ данных и интерпретация результатов. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.7	Методы оценки вовлечённости Инструменты и методы измерения вовлечённости. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости. Анализ данных и интерпретация результатов. /Ср/	3	8	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.8	Стратегии повышения вовлечённости Разработка программ повышения вовлечённости. Внедрение инициатив по вовлечённости. Роль лидеров и менеджеров в повышении вовлечённости. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.9	Стратегии повышения вовлечённости Разработка программ повышения вовлечённости. Внедрение инициатив по вовлечённости. Роль лидеров и менеджеров в повышении вовлечённости. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.10	Стратегии повышения вовлечённости Разработка программ повышения вовлечённости. Внедрение инициатив по вовлечённости. Роль лидеров и менеджеров в повышении вовлечённости. /Ср/	3	8	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.11	Коммуникация и вовлечённость Внутренняя коммуникация и её влияние на вовлечённость. Обратная связь и её значение для вовлечённости. Методы улучшения коммуникации в организации. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.12	Коммуникация и вовлечённость Внутренняя коммуникация и её влияние на вовлечённость. Обратная связь и её значение для вовлечённости. Методы улучшения коммуникации в организации. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.13	Коммуникация и вовлечённость Внутренняя коммуникация и её влияние на вовлечённость. Обратная связь и её значение для вовлечённости. Методы улучшения коммуникации в организации. /Ср/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.14	Мотивация и вовлечённость Теории мотивации и их применение. Материальные и нематериальные стимулы. Индивидуальные и групповые подходы к мотивации. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.15	Мотивация и вовлечённость Теории мотивации и их применение. Материальные и нематериальные стимулы. Индивидуальные и групповые подходы к мотивации. /Пр/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.16	Мотивация и вовлечённость Теории мотивации и их применение. Материальные и нематериальные стимулы. Индивидуальные и групповые подходы к мотивации. /Ср/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.17	Роль корпоративной культуры в вовлечённости Взаимосвязь корпоративной культуры и вовлечённости. Формирование и поддержание культуры вовлечённости. Примеры успешных корпоративных культур. /Пр/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.18	Роль корпоративной культуры в вовлечённости Взаимосвязь корпоративной культуры и вовлечённости. Формирование и поддержание культуры вовлечённости. Примеры успешных корпоративных культур. /Ср/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.19	Управление изменениями и вовлечённость Влияние изменений на вовлечённость сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям. Поддержка вовлечённости во время реорганизаций и кризисов. /Ср/	3	9	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.20	Коучинг и наставничество Роль коучинга и наставничества в повышении вовлечённости. Методы коучинга и их применение в управлении вовлечённостью. Развитие лидерских качеств для повышения вовлечённости. /Ср/	3	10	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.21	Обучение и развитие сотрудников Влияние обучения и развития на вовлечённость. Программы профессионального и личностного роста. Создание условий для непрерывного обучения и развития. /Ср/	3	8	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.22	Этика и вовлечённость Этика в управлении и её влияние на вовлечённость. Честность и прозрачность в отношениях с сотрудниками. Соблюдение прав и интересов сотрудников. /Ср/	3	10	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.23	Современные тренды и инновации в управлении вовлечённостью Цифровизация и новые технологии в управлении вовлечённостью. Гибкие формы занятости и удалённая работа. Вовлечённость в условиях глобализации и мультикультурных коллективов. /Ср/	3	9	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.24	Оценка эффективности программ повышения вовлечённости Критерии и показатели успеха. Методы оценки воздействия программ на производительность и удовлетворённость сотрудников. Постоянное совершенствование и адаптация программ. /Ср/	3	9	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.25	Практические кейсы и примеры Анализ успешных примеров управления вовлечённостью в различных отраслях. Решение реальных задач и проблем, связанных с вовлечённостью. Лучшие практики и ошибки в управлении вовлечённостью. /Ср/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Что такое вовлечённость сотрудников?

- о А. Это степень, в которой сотрудники удовлетворены своими рабочими условиями.
- о В. Это количество часов, которое сотрудники проводят на рабочем месте.
- о С. Это уровень лояльности сотрудников к руководству.
- о D. Это степень, в которой сотрудники психологически привязаны к своей работе и готовы прилагать дополнительные усилия для достижения целей компании.

2. Какие факторы влияют на вовлечённость сотрудников?

- о А. Степень загруженности сотрудников.
- о В. Частота совещаний и встреч.
- о С. Количество корпоративных мероприятий.
- о D. Качество взаимодействия с руководством и коллегами, условия работы, возможности для развития и признания заслуг.

3. Какие методы используются для оценки уровня вовлечённости сотрудников?

- о А. Опросы сотрудников.
- о В. Оценка производительности сотрудников.
- о С. Оценка удовлетворённости клиентов.
- о D. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости, фокус-группы, индивидуальные беседы, анализ ключевых показателей эффективности (KPI).

4. Как руководители могут влиять на вовлечённость своих подчинённых?

- о А. Предоставляя сотрудникам больше свободы в выборе рабочего места.
- о В. Проводя регулярные совещания и встречи.
- о С. Создавая комфортные рабочие места.
- о D. Демонстрируя личный интерес к профессиональным и карьерным перспективам сотрудников, предоставляя возможности для развития и признания заслуг.

5. Какие стратегии можно использовать для повышения вовлечённости сотрудников?

- о А. Повышение заработной платы.
- о В. Ограничение доступа к социальным сетям на рабочем месте.
- о С. Введение жёстких правил поведения на рабочем месте.
- о D. Разработка и внедрение программ обучения и развития, предоставление возможностей для карьерного роста, признание заслуг и регулярная обратная связь.

6. Как внутренняя коммуникация влияет на вовлечённость сотрудников?

- о А. Не влияет напрямую на вовлечённость.
- о В. Позволяет руководителям отслеживать посещаемость сотрудников.
- о С. Позволяет следить за количеством выполненных задач.
- о D. Помогает поддерживать открытую и честную коммуникацию, создавая ощущение доверия и поддержки, что положительно сказывается на вовлечённости.

7. Как мотивация связана с вовлечённостью сотрудников?

- о А. Прямой связи нет.
- о В. Вовлечённость зависит от количества социальных льгот.
- о С. Вовлечённость выше у тех сотрудников, кто получает бонусы.
- о D. Вовлечённость повышается, когда сотрудники видят прямую связь между их усилиями и результатами, чувствуют признание и поддержку со стороны руководства и коллег.

8. Как корпоративная культура влияет на вовлечённость сотрудников?

- о А. Вовлечённость не зависит от корпоративной культуры.
- о В. Вовлечённость сотрудников зависит от доступности корпоративных мероприятий.
- о С. Вовлечённость сотрудников зависит от степени бюрократии в компании.
- о D. Вовлечённость сотрудников зависит от наличия чётких ценностей и норм, ясных целей и возможностей для участия в достижении этих целей.

9. Как изменения в организации могут повлиять на вовлечённость сотрудников?

- о А. Любые изменения снижают вовлечённость.
- о В. Изменения повышают вовлечённость, так как показывают внимание к персоналу.
- о С. Изменения не оказывают существенного влияния на вовлечённость.
- о D. Изменения могут как повышать, так и снижать вовлечённость в зависимости от того, насколько хорошо они подготовлены и внедрены, а также как учитываются интересы сотрудников.

10. Как коучинг и наставничество способствуют повышению вовлечённости?

- о А. Они создают дополнительную нагрузку на сотрудников.
- о В. Они увеличивают вовлечённость благодаря индивидуальным консультациям.
- о С. Они повышают вовлечённость за счёт дополнительного вознаграждения.
- о D. Они способствуют вовлечённости, помогая сотрудникам осознанию своего потенциала, развитию профессиональных и личностного роста, поддержке в достижении целей и понимании своей значимости для компании.

11. Как обучение и развитие сотрудников влияют на их вовлечённость?

- о А. Обучение снижает вовлечённость, поскольку отвлекает от работы.
- о В. Обучение повышает вовлечённость, так как помогает сотрудникам чувствовать уверенность в своих способностях.
- о С. Обучение не оказывает прямого влияния на вовлечённость.
- о D. Обучение и развитие способствуют вовлечённости, так как демонстрируют заботу о карьерном росте и

развитии профессиональных навыков, что позволяет сотрудникам видеть перспективы и возможности для личного и профессионального роста.

12. Как гибкая занятость и удалённая работа влияют на вовлечённость сотрудников?

- о А. Эти факторы уменьшают вовлечённость, так как ограничивают личное общение.
- о В. Эти факторы усиливают вовлечённость, так как делают работу удобнее.
- о С. Эти факторы не имеют влияния на вовлечённость.
- о D. Эти факторы могут как повысить, так и снизить вовлечённость в зависимости от того, насколько эффективно организовано взаимодействие с сотрудниками, обеспечивается ли доступ к необходимым ресурсам и проводится ли регулярная проверка вовлечённости.

13. Какие критерии и показатели используются для оценки эффективности программ повышения вовлечённости?

- о А. Уровень посещаемости корпоративных мероприятий.
- о В. Время, затраченное на участие в корпоративных мероприятиях.
- о С. Количество жалоб и обращений в HR.
- о D. Индекс удовлетворённости сотрудников, уровень производительности, качество выполняемой работы, ретроспектива по результатам до и после внедрения программ, текучесть кадров, участие в программах обучения и развития.

14. Как внутренние коммуникации влияют на вовлечённость сотрудников?

- о А. Внутренние коммуникации снижают вовлечённость, так как занимают много времени.
- о В. Внутренние коммуникации повышают вовлечённость, так как поддерживают контакт с коллегами.
- о С. Внутренние коммуникации не влияют на вовлечённость.
- о D. Внутренние коммуникации могут оказывать положительное влияние на вовлечённость, если они направлены на обмен опытом, обучение и обсуждение достижений, а также способствуют чувству принадлежности к коллективу.

15. Какие методы можно использовать для преодоления сопротивления изменениям среди сотрудников?

- о А. Жёсткое введение изменений без учёта мнения сотрудников.
- о В. Постепенные изменения без обсуждения с сотрудниками.
- о С. Консультации с сотрудниками и разъяснение преимуществ изменений.
- о D. Открытие и честное обсуждение изменений, привлечение сотрудников к участию в разработке и внедрении изменений, демонстрация поддержки и признания вклада сотрудников.

16. Как вовлечённость сотрудников связана с их удовлетворённостью работой?

- о А. Нет прямой связи между этими факторами.
- о В. Удовлетворённость сотрудников напрямую зависит от зарплаты.
- о С. Удовлетворённость сотрудников зависит от количества корпоративных мероприятий.
- о D. Удовлетворённость сотрудников тесно связана с их вовлечённостью, так как обе составляющие зависят от чувства причастности к компании, ощущения поддержки и признания, а также возможности для развития и карьерного роста.

17. Какие инструменты и технологии можно использовать для измерения и анализа вовлечённости?

- о А. Опросы сотрудников.
- о В. Анализ посещения сотрудниками корпоративных мероприятий.
- о С. Анализ временных затрат на работу.
- о D. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости, фокус-группы, индивидуальные беседы, анализ ключевых показателей эффективности (KPI), анализ результатов обучения и развития, анализ обратной связи от сотрудников.

18. Как индивидуальные и групповые подходы к мотивации различаются в контексте вовлечённости?

- о А. Индивидуальные подходы не подходят для повышения вовлечённости.
- о В. Групповые подходы повышают вовлечённость через увеличение нагрузки.
- о С. Индивидуальные подходы к мотивации способствуют повышению вовлечённости.
- о D. Индивидуальные подходы нацелены на развитие уникальных способностей и карьерного роста, тогда как групповые подходы ориентированы на командную работу и общие цели, что может приводить к различной степени вовлечённости в зависимости от стиля управления и культурной ориентации сотрудников.

19. Какие ключевые компетенции должен развивать руководитель для повышения вовлечённости своих подчинённых?

- о А. Умение наказывать за проступки.
- о В. Умение назначать сотрудников на проекты.
- о С. Умение проводить дисциплинарные меры.
- о D. Умение слушать и давать обратную связь, вдохновлять сотрудников на достижение целей, помогать в развитии профессиональных и личностных качеств, демонстрировать личный пример и приверженность общим целям.

20. Какие типичные ошибки совершают менеджеры при попытке повысить вовлечённость сотрудников?

- о А. Не уделяют времени на разработку программ повышения вовлечённости.
- о В. Вводят изменения без учёта мнения сотрудников.
- о С. Фокусируются исключительно на материальных стимулах.
- о D. Предлагают всем одинаковые программы, не учитывая индивидуальные потребности.
- о E. Применяют жёсткий контроль над сотрудниками вместо поддержки и сотрудничества.

21. Каков оптимальный баланс между стратегиями управления вовлечённостью и корпоративной культурой?

- о А. Никакого баланса, только стратегия.
- о В. Никаких стратегий, только корпоративная культура.
- о С. Оптимальный баланс между стратегией и культурой.
- о D. Минимум стратегии и максимум корпоративной культуры.

22. Какие ошибки чаще всего допускают компании при внедрении программ повышения вовлечённости?

- о А. Отсутствие обучения и развития сотрудников.
- о В. Недостаточное внимание к индивидуальному развитию.

- о С. Недостаточная поддержка со стороны руководства.
 о D. Непрозрачность изменений и недостаток консультаций с сотрудниками.
 о Е. Ошибки в определении ключевых показателей эффективности.
23. Как культура обратной связи влияет на вовлечённость сотрудников?
 о А. Культура обратной связи снижает вовлечённость, так как критикует сотрудников.
 о В. Культура обратной связи увеличивает вовлечённость, так как демонстрирует доверие к мнению сотрудников.
 о С. Культура обратной связи не влияет на вовлечённость.
 о D. Культура обратной связи способствует вовлечённости, так как показывает уважение к мнению сотрудников, даёт возможность для открытого диалога и обеспечивает поддержку в достижении целей.
24. Какие факторы могут уменьшить вовлечённость сотрудников?
 о А. Недостаточно частые встречи с руководством.
 о В. Низкая зарплата и недостаточные льготы.
 о С. Высокие уровни стресса и перегрузки.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

1. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>
2. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

- | | |
|----|--|
| Э1 | Онлайн платформа ЗГУ (https://learn.norvuz.ru/) |
| Э2 | Электронная библиотека ЗГУ (http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp) |
| Э3 | Электронно-библиотечная система Лань (https://e.lanbook.com) |
| Э4 | Цифровая библиотека IPRsmart (https://www.iprbookshop.ru) |

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

- | | |
|---------|---|
| 6.3.2.1 | Электронная библиотека ЗГУ (http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp) |
| 6.3.2.2 | Электронно-библиотечная система Лань (https://e.lanbook.com) |
| 6.3.2.3 | Цифровая библиотека IPRsmart (https://www.iprbookshop.ru) |
| 6.3.2.4 | Зарубежные электронные ресурсы издательства SpringerNature:
Springer Journals (http://link.springer.com)
Nature Journals (https://www.nature.com/siteindex)
Springer Nature Experiments (https://experiments.springernature.com/)
Springer Materials (http://materials.springer.com/)
zbMATH (http://zbmath.org)
Nano Database (https://nano.nature.com/) |
| 6.3.2.5 | Зарубежный электронный ресурс издательства Elsevier:
ScienceDirect (https://www.sciencedirect.com/)
Freedom Collection (https://www.sciencedirect.com/)
Freedom Collection eBook collection (https://www.sciencedirect.com/) |

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- | | |
|-----|--|
| 7.1 | Ауд. П-317 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 30)
Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно:
– столы – 16 шт.
– стулья – 31 шт.
– доска – 1 шт.
– проектор – 1 шт. |
|-----|--|

7.2	Ауд. П-319 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 30) Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно: - столы – 16 шт. - стулья – 31 шт. - доска – 1 шт. - проектор – 1 шт. - интерактивная панель – 1 шт.
-----	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программа дисциплины предусматривает контактную работу (аудиторная, внеаудиторная) и самостоятельную работу обучающихся.

Аудиторная контактная работа обучающихся – это работа обучающихся по освоению дисциплины, выполняемая в учебных помещениях (аудиториях, лабораториях, компьютерных классах и т.п.) при непосредственном участии преподавателя, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, согласно расписанию учебных занятий. По дисциплине предусмотрены следующие основные виды аудиторной контактной работы: лекции и практические занятия.

Изучать курс рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в рабочей программе. Все темы взаимосвязаны и позволяют студентам постепенно осваивать теорию и практику.

Лекции

На лекциях излагается основной теоретический материал курса.

Практические занятия

Практические занятия предусматривают закрепление основных теоретических вопросов данной дисциплины и формирование умений и навыков, необходимых для анализа и интерпретации различного рода информации. Задания подобраны так, чтобы

охватить как можно больше вопросов, что способствует более глубокому усвоению пройденного материала. Особое внимание уделяется практической направленности предлагаемых задач, развитию и совершенствованию способностей представлять

результаты своей работы, логически аргументированно обосновывать свою позицию.

Самостоятельная работа

Учебный процесс в вузе в значительной степени строится на самостоятельной работе студентов, без которой трудно в полной мере овладеть сложным программным материалом и научиться в дальнейшем постоянно совершенствовать приобретенные знания и умения.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.