

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

Управление эффективностью деятельности 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	5 ЗЕТ

Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 3
аудиторные занятия	36	
самостоятельная работа	117	
часов на контроль	27	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
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	117	117	117	117
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.э.н. зав. кафедрой Н.А. Торгашова _____

Рабочая программа дисциплины

Управление эффективностью деятельности 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	Цели освоения дисциплины "Управление эффективностью деятельности сотрудников" могут включать следующие аспекты:
1.2	Формирование теоретических знаний:
1.3	Изучение основных концепций и теорий управления эффективностью деятельности сотрудников.
1.4	Понимание взаимосвязи между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации.
1.5	Развитие практических навыков:
1.6	Овладение методами оценки и повышения эффективности работы сотрудников.
1.7	Умение разрабатывать и внедрять системы мотивации и стимулирования сотрудников.
1.8	Аналитические способности:
1.9	Развитие навыков анализа и интерпретации данных, связанных с эффективностью работы сотрудников.
1.10	Умение выявлять проблемы и предлагать решения для повышения эффективности.
1.11	Коммуникативные навыки:
1.12	Развитие навыков эффективного общения с сотрудниками и руководством.
1.13	Умение проводить переговоры и разрешать конфликты, связанные с эффективностью работы.
1.14	Лидерские качества:
1.15	Формирование лидерских качеств, необходимых для управления эффективностью деятельности сотрудников.
1.16	Умение мотивировать и вдохновлять сотрудников на достижение высоких результатов.
1.17	Этика и корпоративная культура:
1.18	Понимание роли корпоративной культуры и этики в управлении эффективностью деятельности сотрудников.
1.19	Умение учитывать этические нормы и принципы при разработке и реализации стратегий управления эффективностью.
1.20	Управление изменениями:
1.21	Овладение методами управления изменениями в организации, направленными на повышение эффективности работы сотрудников.
1.22	Умение адаптировать стратегии управления эффективностью к изменяющимся условиям.
1.23	Использование современных технологий:
1.24	Знакомство с современными технологиями и инструментами, используемыми для управления эффективностью деятельности сотрудников.
1.25	Умение интегрировать эти технологии в процессы управления эффективностью.
1.26	Эти цели помогут обучающимся получить комплексные знания и навыки, необходимые для успешного управления эффективностью деятельности сотрудников в современных организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося при изучении дисциплины "Управление эффективностью деятельности сотрудников" могут включать следующие аспекты:
2.1.2	Базовые знания в области управления персоналом:
2.1.3	Понимание основ управления персоналом, включая подбор, обучение, развитие и мотивацию сотрудников.
2.1.4	Знание принципов и методов управления человеческими ресурсами.
2.1.5	Знания в области стратегического управления:
2.1.6	Понимание взаимосвязи между стратегическими целями организации и управлением эффективностью деятельности сотрудников.
2.1.7	Знание основ стратегического менеджмента и планирования.
2.1.8	Навыки работы с информацией:
2.1.9	Умение анализировать и интерпретировать данные, связанные с эффективностью работы сотрудников.
2.1.10	Навыки работы с документами и отчетами, необходимыми для управления эффективностью.
2.1.11	Коммуникативные навыки:
2.1.12	Умение эффективно общаться с различными заинтересованными сторонами, включая сотрудников и руководство.
2.1.13	Навыки ведения переговоров и разрешения конфликтов.
2.1.14	Техническая подготовка:
2.1.15	Знание основных программных инструментов для управления персоналом и анализа данных.
2.1.16	Умение работать с электронными таблицами и презентационными программами для подготовки отчетов и презентаций.

2.1.17	Опыт работы в команде:
2.1.18	Понимание принципов командной работы и роли каждого члена команды в повышении эффективности.
2.1.19	Умение координировать работу команды и поддерживать мотивацию участников.
2.1.20	Личностные качества:
2.1.21	Ответственность и организованность.
2.1.22	Способность к многозадачности и управлению временем.
2.1.23	Стрессоустойчивость и способность принимать решения в условиях неопределенности.
2.1.24	Эти требования помогут обучающемуся успешно освоить дисциплину и применять полученные знания и навыки на практике.
2.1.25	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности
2.1.26	Управление проектами в рамках стратегических инициатив
2.1.27	Учебная практика: ознакомительная практика
2.1.28	Управление мотивацией сотрудников
2.1.29	Управление персоналом
2.1.30	Экономика труда
2.1.31	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности
2.1.32	Управление проектами в рамках стратегических инициатив
2.1.33	Учебная практика: ознакомительная практика
2.1.34	Управление мотивацией сотрудников
2.1.35	Управление персоналом
2.1.36	Экономика труда
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-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

УК-1.5: Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации

ПК-2: Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений

ПК-2.2: Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников

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 эффективностью деятельности сотрудников Цели и задачи дисциплины: Формирование понимания ключевых аспектов управления эффективностью деятельности сотрудников. Знакомство с основными концепциями и методами управления эффективностью. Понятие эффективности деятельности сотрудников: Определение и измерение эффективности. Взаимосвязь между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации. /Лек/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	

1.2	Введение в управление эффективностью деятельности сотрудников Цели и задачи дисциплины: Формирование понимания ключевых аспектов управления эффективностью деятельности сотрудников. Знакомство с основными концепциями и методами управления эффективностью. Понятие эффективности деятельности сотрудников: Определение и измерение эффективности. Взаимосвязь между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации. /Пр/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.3	Введение в управление эффективностью деятельности сотрудников Цели и задачи дисциплины: Формирование понимания ключевых аспектов управления эффективностью деятельности сотрудников. Знакомство с основными концепциями и методами управления эффективностью. Понятие эффективности деятельности сотрудников: Определение и измерение эффективности. Взаимосвязь между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации. /Ср/	3	14	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.4	Методы оценки эффективности деятельности сотрудников Методы оценки эффективности: KPI (ключевые показатели эффективности). Оценка по результатам (Performance Appraisal). Ассесмент-центр. 360-градусная оценка. Критерии оценки эффективности: Объективные и субъективные критерии. Индивидуальные и командные показатели. /Лек/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.5	Методы оценки эффективности деятельности сотрудников Методы оценки эффективности: KPI (ключевые показатели эффективности). Оценка по результатам (Performance Appraisal). Ассесмент-центр. 360-градусная оценка. Критерии оценки эффективности: Объективные и субъективные критерии. Индивидуальные и командные показатели. /Пр/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	

1.6	<p>Методы оценки эффективности деятельности сотрудников</p> <p>Методы оценки эффективности: КРІ (ключевые показатели эффективности).</p> <p>Оценка по результатам (Performance Appraisal).</p> <p>Ассесмент-центр.</p> <p>360-градусная оценка.</p> <p>Критерии оценки эффективности: Объективные и субъективные критерии.</p> <p>Индивидуальные и командные показатели.</p> <p>/Ср/</p>	3	14	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.7	<p>Мотивация и стимулирование сотрудников</p> <p>Теории мотивации: Теория Маслоу. Теория Герцберга. Теория ожиданий.</p> <p>Методы мотивации: Материальные и нематериальные стимулы. Программы поощрения и признания заслуг. Развитие карьеры и профессионального роста. /Лек/</p>	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.8	<p>Мотивация и стимулирование сотрудников</p> <p>Теории мотивации: Теория Маслоу. Теория Герцберга. Теория ожиданий.</p> <p>Методы мотивации: Материальные и нематериальные стимулы.</p> <p>Программы поощрения и признания заслуг.</p> <p>Развитие карьеры и профессионального роста. /Пр/</p>	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.9	<p>Мотивация и стимулирование сотрудников</p> <p>Теории мотивации: Теория Маслоу. Теория Герцберга. Теория ожиданий.</p> <p>Методы мотивации: Материальные и нематериальные стимулы.</p> <p>Программы поощрения и признания заслуг.</p> <p>Развитие карьеры и профессионального роста. /Ср/</p>	3	14	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.10	<p>Управление конфликтами и стрессом</p> <p>Причины возникновения конфликтов и стресса: Внутрикомандные конфликты. Стресс, связанный с рабочей нагрузкой.</p> <p>Методы управления конфликтами: Переговоры. Медиация. Принуждение.</p> <p>Методы снижения стресса: Тайм-менеджмент. Эмоциональная поддержка. Баланс между работой и личной жизнью. /Лек/</p>	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	

1.11	Управление конфликтами и стрессом Причины возникновения конфликтов и стресса: Внутрикомандные конфликты. Стресс, связанный с рабочей нагрузкой. Методы управления конфликтами: Переговоры. Медиация. Принуждение. Методы снижения стресса: Тайм-менеджмент. Эмоциональная поддержка. Баланс между работой и личной жизнью. /Пр/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.12	Управление конфликтами и стрессом Причины возникновения конфликтов и стресса: Внутрикомандные конфликты. Стресс, связанный с рабочей нагрузкой. Методы управления конфликтами: Переговоры. Медиация. Принуждение. Методы снижения стресса: Тайм-менеджмент. Эмоциональная поддержка. Баланс между работой и личной жизнью. /Ср/	3	13	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.13	Командное взаимодействие и лидерство Принципы эффективного командного взаимодействия: Роли и обязанности членов команды. Коммуникация и взаимодействие. Лидерство в управлении проектами: Стили лидерства. Влияние лидера на мотивацию и эффективность команды. /Лек/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.14	Командное взаимодействие и лидерство Принципы эффективного командного взаимодействия: Роли и обязанности членов команды. Коммуникация и взаимодействие. Лидерство в управлении проектами: Стили лидерства. Влияние лидера на мотивацию и эффективность команды. /Ср/	3	10	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.15	Командное взаимодействие и лидерство Принципы эффективного командного взаимодействия: Роли и обязанности членов команды. Коммуникация и взаимодействие. Лидерство в управлении проектами: Стили лидерства. Влияние лидера на мотивацию и эффективность команды. /Пр/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.16	Управление изменениями Процессы управления изменениями: Идентификация необходимости изменений. Планирование и реализация изменений. Адаптация сотрудников к изменениям: Обучение и развитие. Поддержка и мотивация. /Пр/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	

1.17	Управление изменениями Процессы управления изменениями: Идентификация необходимости изменений. Планирование и реализация изменений. Адаптация сотрудников к изменениям: Обучение и развитие. Поддержка и мотивация. /Ср/	3	10	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.18	Корпоративная культура и этика Роль корпоративной культуры в управлении эффективностью: Влияние культуры на мотивацию и вовлеченность сотрудников. Корпоративные ценности и нормы. Этические нормы и принципы: Этика в управлении персоналом. Социальная ответственность организации. /Ср/	3	10	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.19	Аналитические навыки и инструменты Методы анализа данных: Статистический анализ. Визуализация данных. Аналитические инструменты: Программное обеспечение для анализа данных. Системы управления проектами. /Пр/	3	4	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.20	Аналитические навыки и инструменты Методы анализа данных: Статистический анализ. Визуализация данных. Аналитические инструменты: Программное обеспечение для анализа данных. Системы управления проектами. /Ср/	3	11	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.21	Перспективы развития управления эффективностью деятельности сотрудников: Тренды и инновации в HR-менеджменте. Будущее управления персоналом. Практические рекомендации: Советы по внедрению эффективных методов управления. Примеры успешных практик. /Лек/	3	2	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.22	Перспективы развития управления эффективностью деятельности сотрудников: Тренды и инновации в HR-менеджменте. Будущее управления персоналом. Практические рекомендации: Советы по внедрению эффективных методов управления. Примеры успешных практик. /Пр/	3	4	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.23	Перспективы развития управления эффективностью деятельности сотрудников: Тренды и инновации в HR-менеджменте. Будущее управления персоналом. Практические рекомендации: Советы по внедрению эффективных методов управления. Примеры успешных практик. /Ср/	3	10	УК-1.5 ПК-2.2		0	

1.24	Финансовое управление и бюджетирование Финансовое планирование и контроль: Бюджетирование проектов и программ. Оценка затрат и выгод. Влияние HR-проектов на финансовые показатели: Анализ затрат на персонал. Оценка экономической эффективности HR-инициатив. /Пр/	3	4	УК-1.5 ПК-2.2		0	
1.25	Финансовое управление и бюджетирование Финансовое планирование и контроль: Бюджетирование проектов и программ. Оценка затрат и выгод. Влияние HR-проектов на финансовые показатели: Анализ затрат на персонал. Оценка экономической эффективности HR-инициатив. /Ср/	3	11	УК-1.5 ПК-2.2		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Что такое КРІ (ключевые показатели эффективности)?
 - a) Система мотивации сотрудников
 - b) Метод обучения персонала
 - c) Показатели, используемые для оценки эффективности работы
 - d) Процесс подбора персонала
2. Какие методы используются для оценки эффективности работы персонала?
 - a) Аттестация
 - b) Оценка по КРІ
 - c) Ассесмент-центр
 - d) Все вышеперечисленные
3. Что такое корпоративная культура?
 - a) Система обучения сотрудников
 - b) Комплекс мероприятий по мотивации
 - c) Совокупность ценностей, норм и правил поведения в организации
 - d) Процесс подбора персонала
4. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников?
 - a) Зарботная плата
 - b) Условия труда
 - c) Признание и уважение
 - d) Все вышеперечисленные
5. Что такое ассесмент-центр?
 - a) Метод обучения персонала
 - b) Метод подбора персонала
 - c) Метод оценки персонала на основе моделирования рабочих ситуаций
 - d) Метод мотивации сотрудников
6. Какие методы используются для обучения персонала?

- a) Тренинги
 - b) Коучинг
 - c) Менторинг
 - d) Все вышеперечисленные
7. Что такое HR-бренд?
- a) Комплекс мероприятий по обучению персонала
 - b) Система мотивации сотрудников
 - c) Репутация компании как работодателя
 - d) Процесс подбора персонала
8. Какие факторы влияют на HR-бренд компании?
- a) Условия труда
 - b) Репутация на рынке
 - c) Уровень заработной платы
 - d) Все вышеперечисленные
9. Что такое управление талантами?
- a) Процесс обучения сотрудников
 - b) Система мотивации персонала
 - c) Процесс выявления, развития и удержания талантливых сотрудников
 - d) Процесс подбора персонала
10. Какие методы используются для подбора персонала?
- a) Анализ резюме
 - b) Собеседования
 - c) Тестирование
 - d) Все вышеперечисленные
11. Что такое аттестация персонала?
- a) Процесс обучения сотрудников
 - b) Система мотивации персонала
 - c) Оценка квалификации и профессиональных навыков сотрудников
 - d) Процесс подбора персонала
12. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников в проекте?
- a) Заработная плата
 - b) Условия труда
 - c) Признание и уважение
 - d) Все вышеперечисленные
13. Что такое критический путь в проекте?
- a) Путь с наибольшей продолжительностью выполнения задач
 - b) Путь с наименьшей продолжительностью выполнения задач
 - c) Путь с наибольшим количеством задач
 - d) Путь с наименьшим количеством задач
14. Какие факторы влияют на успешность стратегических проектов?
- a) Поддержка руководства
 - b) Четкое планирование
 - c) Эффективное управление ресурсами
 - d) Все вышеперечисленные
15. Что такое бюджетирование проекта?
- a) Процесс планирования затрат на проект
 - b) Процесс планирования, контроля и учета всех финансовых ресурсов проекта
 - c) Метод обучения персонала
 - d) Метод мотивации сотрудников
16. Какие инструменты используются для планирования проектов?
- a) Диаграмма Ганта
 - b) Сетевой график
 - c) Календарный план
 - d) Все вышеперечисленные
17. Что такое матричная структура управления проектами?
- a) Структура, где проектные команды работают независимо от функциональных подразделений
 - b) Структура, где проектные команды работают совместно с функциональными подразделениями
 - c) Структура, где проектные команды работают в рамках функциональных подразделений, но подчиняются проектному менеджеру
 - d) Структура, где проектные команды работают только с внешними подрядчиками
18. Какие факторы влияют на успешное завершение проекта?
- a) Четкое планирование
 - b) Эффективное управление ресурсами
 - c) Поддержка руководства
 - d) Все вышеперечисленные
19. Что такое риск в проекте?
- a) Любое событие, которое может повлиять на проект
 - b) Любое событие, которое может негативно повлиять на проект

- c) Любое событие, которое может положительно или негативно повлиять на проект
 d) Любое событие, которое может привести к завершению проекта
20. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников в проекте?
 a) Заработная плата
 b) Условия труда
 c) Признание и уважение
 d) Все вышеперечисленные
21. Что такое портфель проектов?
 a) Набор всех проектов компании
 b) Совокупность проектов, объединенных общими целями и ресурсами
 c) Метод обучения персонала
 d) Метод мотивации сотрудников
22. Какие факторы влияют на HR-бренд компании?
 a) Условия труда
 b) Репутация на рынке
 c) Уровень заработной платы
 d) Все вышеперечисленные
23. Что такое управление талантами?
 a) Процесс обучения сотрудников
 b) Система мотивации персонала
 c) Процесс выявления, развития и удержания талантливых сотрудников
 d) Процесс подбора персонала
24. Какие методы используются для обучения персонала?
 a) Тренинги
 b) Коучинг
 c) Менторинг
 d) Все вышеперечисленные
25. Что такое PEST-анализ?
 a) Метод оценки эффективности работы
 b) Метод подбора персонала
 c) Инструмент стратегического анализа, оценивающий политические, экономические, социальные и технологические факторы
 d) Метод мотивации сотрудников

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

6.1. Рекомендуемая литература

- 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> для магистратуры)
- 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>
- Дагаева, Е. А. Технология управления развитием персонала : учебное пособие / Е. А. Дагаева. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2023. — 117 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/147232.htm>
- Ковальжина, Л. С. Технологии управления развитием персонала : учебное пособие / Л. С. Ковальжина. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2021. — 99 с. — ISBN 978-5-9961-2658-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122329.htm>
- Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг / С. Шекшня ; под редакцией Н. Казаковой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 206 с. — ISBN 978-5-9614-1614-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137962.html>
- Розин, М. Как спасти или погубить компанию за один день: технологии глубинной фасилитации для бизнеса / М. Розин ; под редакцией В. Подобеда. — Москва : Альпина Паблишер, 2025. — 188 с. — ISBN 978-5-9614-0808-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148387.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-321 – 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 – 34) Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно: – столы – 18 шт. – стулья – 35 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.