

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение высшего образования**  
**«Мурманский арктический государственный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «МАГУ»)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.ДВ.03.02 Современные персонал-технологии**

(название дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом)

**44.04.02 Психолого-педагогическое образование**  
**направленность (профиль) Психология организационно-управленческой**  
**деятельности (сетевая ОПОП совместно с ФГБОУ ВО «ПетрГУ»)**

(код и наименование направления подготовки  
с указанием направленности (наименования профиля))

**высшее образование – магистратура**

уровень профессионального образования: высшее образование – бакалавриат / высшее образование –  
специалитет, магистратура / высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации

**магистр**

квалификация

**очная**

форма обучения

**2023**

год набора

**Составитель:**

Двоеглазова М.Ю., канд.психол.наук,  
доцент, доцент КПиКП

Утверждена на заседании

кафедры психологии и коррекционной  
педагогики

Психолого-педагогического института  
(протокол №7 от 03 апреля 2023 г.)

Зав. кафедрой

Ю.А. Афонькина

- 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** - освоение профессиональных компетенций в области современных персонал-технологий.
- 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.**

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	<b>Знать:</b> способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки
	УК-6.2. Оценивает собственные (личностные, ситуативные, временные) ресурсы, выбирает способы преодоления личностных ограничений на пути достижения целей.	<b>Уметь:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.	<b>Владеть:</b> способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки
ПК-1. Способен к планированию и осуществлению научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании	ПК-1.1. Знает теоретико-методологические принципы и подходы к планированию научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании.	<b>Знать:</b> способы планирования и осуществления научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании
	ПК-1.2. Умеет планировать, определять сферы практического применения полученных исследовательских результатов и осуществлять все этапы научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании.	<b>Уметь:</b> планировать и осуществлять научное исследование в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании
	ПК-1.3. Владеет навыками сбора, качественной и количественной обработки, интерпретации, обобщения и представления результатов научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании, разработки способов практического применения полученных исследовательских результатов.	<b>Владеть:</b> способами планирования и осуществления научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании
ПК-2. Способен психологически обоснованно проектировать и	ПК-2.1. Знает современные принципы, подходы, модели проектирования и организации психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.	<b>Знать:</b> способы психологически обоснованного проектирования и организации психолого-педагогического

организовывать психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса на основе данных мониторинга	ПК-2.2. Умеет осуществлять мониторинг в образовательной организации, определять целевые ориентиры, проектировать и оценивать эффективность программно-методическое обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса. ПК-2.3. Владеет технологиями деятельности психолога в образовательной организации.	сопровождения образовательного процесса на основе данных мониторинга
		<b>Уметь:</b> психологически обоснованно проектировать и организовывать психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса на основе данных мониторинга
		<b>Владеть:</b> способами психологически обоснованного проектирования и организации психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на основе данных мониторинга
ПК-3. Способен организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений	ПК-3.1. Знает концептуальные и методические основы организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК-3.2. Умеет организовывать и оценивать эффективность взаимодействия субъектов образовательных отношений в разных коммуникативных ситуациях. ПК-3.3. Владеет навыками повышения коммуникативной компетентности профилактики и разрешения конфликтных ситуаций во взаимодействии субъектов образовательных отношений.	<b>Знать:</b> способы организации взаимодействия субъектов образовательных отношений
		<b>Уметь:</b> организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений
		<b>Владеть:</b> способами организации взаимодействия субъектов образовательных отношений
ПК-5. Способен использовать на психодиагностической основе современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования	ПК-5.1. Знает современные концепции и технологии менеджмента в образовании. ПК-5.2. Умеет планировать и применять технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования с учетом данных мониторинга и целевых ориентиров развития образовательной организации. ПК-5.3. Владеет психологическим инструментарием для решения организационно-управленческих задач в образовательной организации.	<b>Знать:</b> современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования и способы их использования на психодиагностической основе
		<b>Уметь:</b> использовать на психодиагностической основе современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования
		<b>Владеть:</b> современными технологиями менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования и способами их использования на психодиагностической основе

### 3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 Современные персонал-технологии относится к части формируемой участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое

образование, направленность (профиль) Психология организационно-управленческой деятельности (сетевая ОПОП совместно с ФГБОУ ВО «ПетрГУ»).

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц или 108 часов, из расчета 1 ЗЕТ= 36 часов.

Курс	Семестр	Трудоемкость в ЗЕТ	Общая трудоемкость (час.)	Контактная работа			Всего контактных часов	Из них в интерактивной форме	Кол-во часов на СРС	Курсовая работа	Кол-во часов на контроль	Форма контроля
				ЛК	ПР	ЛБ						
2	4	3	108	4	20	-	24	8	84	-		Зачет
<b>Итого</b>		<b>3</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	<b>-</b>		<b>Зачет</b>

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Контактная работа (час.)			Всего контактных часов	Из них в интерактивной форме	Кол-во часов на СРС	Кол-во часов на контроль
		ЛК	ПР	ЛБ				
	<b>Раздел I. Технологии формирования персонала</b>							
1	Тема I.1. Технологии набора, отбора и найма персонала	2			2		8	
2	Тема I.2. Технологии трудовой адаптации персонала	2			2		8	
	<b>Раздел II. Технологии использования персонала</b>							
3	Тема II.1. Технологии деловой оценки персонала		2		2	1	8	
4	Тема II.2. Технологии стимулирования трудовой деятельности персонала		2		2	1	8	
5	Тема II.3. Технологии заемного труда		2		2		8	
6	Тема II.4. Технологии организации труда персонала		2		2	1	8	
7	Тема II.5. Технологии регулирования трудовых отношений		2		2	1	8	
	<b>Раздел III. Технологии развития персонала</b>							
8	Тема III.1. Технологии обучения персонала и оценки его эффективности		6		6	2	12	

9	Тема III.2. Технологии планирования деловой карьеры и ротации кадров		2		2	1	8	
	<b>Раздел IV. Технологии увольнения персонала</b>							
10	Тема IV.1. Технологии увольнения работников		2		2	1	8	
	Зачет							
	Итого за 4 семестр:	4	20		24	8	84	
	<b>Итого:</b>	<b>4</b>	<b>20</b>		<b>24</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	

## Содержание дисциплины (модуля)

### Раздел I. Технологии формирования персонала

#### Тема I.1. Технологии набора, отбора и найма персонала

Кадровое планирование: задачи, этапы. Технологии успешного рекрутмента. Хедхантинг. Ассесмент как технология оценки, аттестации и найма персонала. Отличие ассесмента от иных технологий оценки. Модели ассесмента: диагностическая и компетентностная. Подготовка к проведению ассесмента. Этапы проведения ассесмента. Подготовка экспертов к участию в ассесменте.

Рекомендации / профессиональные отзывы. Метод пробных работ. Портфолио. Образцы работы. Досье на работника. План семи точек А. Роджера.

#### Тема I.2. Технологии трудовой адаптации персонала

Профессиональная адаптация. Формы адаптации: испытательный срок, адаптация молодых специалистов, введение в должность молодого сотрудника организации. Критерии адаптации работника. Пассивно-приспособительные и активно-преобразующие мероприятия адаптации сотрудника.

### Раздел II. Технологии использования персонала

#### Тема II.1. Технологии деловой оценки персонала

Компетентностный подход к оценке и результатов деятельности персонала. Традиционный и современные подходы к оценке персонала. Метод 360°. Центр оценки. Аттестация персонала: цели, процедура, этапы проведения. Метод «Управление по целям». Конкурс как технология вовлечения персонала в трудовую деятельность. Кадровая психодиагностика. Методы оценки персонала: наблюдение, анализ процесса и продуктов деятельности, хронометраж, письменных характеристик, биографический, ранжирование, парных сравнений, грейдинг, критических случаев, экспертной оценки. Система ключевых показателей эффективности деятельности (KPI).

#### Тема II.2. Технологии стимулирования трудовой деятельности персонала

Концептуальные основы вознаграждения персонала. Концепция достойного труда. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Стимул труда: понятие, виды. Содержание материального стимулирования. Основные формы оплаты труда – повременная, сдельная. Премияльные системы, доплаты, надбавки. Материальные неденежные стимулы: «бенефит», дополняющие условия труда, социальные, имиджевые, индивидуальные. Нематериальное стимулирование: моральные, социальные, творческие, социально-психологические. Организационно-трудовое стимулирование. Управление мотивацией и стимулированием труда.

#### Тема II.3. Технологии заемного труда

Заемный труд: причины и источники возникновения. Формы заемного труда и их характеристика (аутстаффинг, стафф лизинг (аренда персонала), временное предоставление персонала). Аутсорсинг. Формы аутсорсинга: внешний, внутренний, частичный, полный. Матрица аутсорсинга Profit Technology.

#### Тема II.4. Технологии организации труда персонала

Технология тайм-менеджмента. Время как стратегический личный и производственный невозобновляемый ресурс. Теоретических подходы к определению фонда времени организации и отдельных сотрудников. Уровни тайм-менеджмента: личный (персональный), командный и корпоративный. Уровни тайм-менеджмента: индивидуальный, ролевой, социальный. Основы

корпоративного тайм-менеджмента. Структура индивидуального фонда времени. Принципы управления временем. Система управления временем организации. Стратегии повышения индивидуальной и корпоративной эффективности управления временем: ускорение, замедление, накопление, упорядочивание. Внешние и внутренние помехи, препятствующие эффективному управлению временем в организации. Типы менеджеров в зависимости от развитости навыков тайм-менеджмента.

### **Тема II.5. Технологии регулирования трудовых отношений**

Классические и современные представления о конфликте как социально-психологическом феномене. Функции конфликта. Свойства конфликта. Классификации социальных конфликтов. Факторы, обуславливающие возникновение социальных конфликтов. Структура социального конфликта. Типы конфликтных ситуаций и типы инцидентов. Уровни проявления конфликтных ситуаций. Субъекты конфликта. Косвенные участники конфликта и их роль в возникновении и динамике развития конфликта. Типы объектов конфликта. Стили, стратегии, тактики поведения в конфликте. Условия конструктивного (деструктивного) разрешения конфликтов. Методы управления социальными конфликтами.

## **Раздел III. Технологии развития персонала**

### **Тема III.1. Технологии обучения персонала и оценки его эффективности**

Качество рабочей силы (Э. Денисон). Человеческие ресурсы, человеческий капитал, интеллектуальный капитал и управление знаниями. Физический и моральный износ человеческого капитала. Драйверы развития человеческого капитала. Виды знаний в организации. Направления социальных инвестиций в человеческий капитал: корпоративная культура; льготы, социальные пособия, забота о здоровье сотрудников; обучение и повышение квалификации. Кадровая политика и управление талантами.

Технологии совершенствования человеческих ресурсов организации. Профессиональное и внутриорганизационное обучение (традиционное, системное, инновационное). Модель непрерывного процесса обучения. Критерии выбора метода обучения. Методы обучения на рабочем месте (метод близнецов, поддержка равных по статусу, учебное руководство, наставничество, коучинг, баддинг, делегирование полномочий, ротация, опытное обучение, инструктирование, проекты, направленное чтение и пр.). Методы обучения вне рабочего места (моделирование, лекции, кейсы, деловые игры, мастерские, просмотр фильмов, секондмент, семинар, семинар-практикум, конференция, шейдовинг, диспут и пр.). Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Парадигмы кадрового консультирования: по ресурсам, по процессу. Типы заказов на кадровое консультирование: заказы-задачи, заказы-проблемы. Содержание и принципы кадрового консультирования. Этапы кадрового консультирования. Профессиональная компетентность психолога, осуществляющего кадровое консультирование. Обобщенная модель оценки эффективности обучения Д. Кирпатрика.

Технологии активного социально-психологического обучения. Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Три группы методов обучения. Классификация методов активного обучения. Методы сообщения учебной информации. Методы формирования умений и навыков. Методы совершенствования навыков и умений. Методы активизации передового опыта, обмена знаниями и опытом. Активные групповые методы обучения. Особенности методов обучения.

Технология организации и проведения деловых, ролевых и оргдеятельностных игр. Классификация и общая характеристика игровых методов активного обучения. Основные элементы игровых методов. Классификация деловых игр. Структура, механизмы и процедурные компоненты ролевой игры. Особенности организации оргдеятельностных игр. Оценка эффективности игровых методов.

Коучинг и технология его проведения. Определение, виды, философия и фундаментальные принципы коучинга. Коучинг как сотрудничество и сопровождение. Основные принципы его проведения. Основные области применения, задачи, возможности и ограничения коучинга. Этические стандарты Международной Федерации Коучинга (ICF). Виды клиентов. Особенности проведения коуч-сессии. Формула эффективного коучинга. Модель GROW как базовая структура коуч-сессии.

Инновационный потенциал персонала организации: структура, уровни развития. Кадровая инноватика. Диффузия инноваций. Кружки качества. Проблемные группы. Методы преодоления сопротивления инновациям.

### **Тема III.2. Технологии планирования деловой карьеры и ротации кадров**

Принцип П. Друкера. Объективная, субъективная карьера. Функции карьеры: информационная, ориентационная, регулирующая, инвестиционная, распределительная, стимулирующая, стратифицирующая, контролирующая. Горизонтальная карьера, восходящая карьера, нисходящая карьера, диагональная карьера. Модели карьеры. Профессиональная карьера. Организационная карьера. Виртуальная карьера. Управление карьерой. Многосвязные карьер-технологии. Коммуникационные карьер-технологии. Индивидуальные карьер-технологии. Руководство карьерой работника: авторитарное, патерналистское, консультативное, участвующее.

#### **Раздел IV. Технологии увольнения работников**

##### **Тема IV.1. Технологии увольнения работников**

Концептуальные основы увольнения персонала. Объективные и субъективные причины увольнения. Факторы, определяющие масштаб и характер увольнения работников (общие, территориальные, отраслевые, внутрипроизводственные). Показатели оценки увольнений из организации (абсолютный оборот кадров по выбытию, относительный оборот кадров по выбытию, абсолютный и относительный необходимый оборот по выбытию, абсолютный и относительный излишний оборот по выбытию (текучесть), коэффициент высвобождения, коэффициент стабильности кадров, коэффициент выживаемости, индекс половины жизни, структурные и стоимостные показатели). Функции текучести кадров. Методы расчета нормы текучести кадров. Мероприятия по регулированию текучести кадров. Относительное и абсолютное (внутреннее, внешнее) высвобождение персонала. Методы реорганизации трудового потенциала персонала: принудительный, адаптивный, кризисный, управление сопротивлением. Выходное собеседование с работником.

Аутплейсмент. Характеристика внутреннего и внешнего аутплейсмента. Технология аутплейсмента.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).**

### **Основная литература**

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516339>
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592>
3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513452>
4. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510838>
5. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511274>

### **Дополнительная литература**

1. Кузьминых, К. А. Инновационные технологии управления персоналом : самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / К. А. Кузьминых ; Уфимский государственный нефтяной технический университет. — Уфа : Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ), 2022. — 100 с. : ил., табл. — (Инновационная экономика). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699701>
2. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. — Москва : Прометей, 2018. — 279 с. : табл. — (Бакалавр.

Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>

3. Ветлужских, Е. Система вознаграждения : как разработать цели и KPI : практическое пособие : [16+] / Е. Ветлужских ; ред. П. Суворова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 218 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279588>
4. Тренинг командообразования и групповой работы : учебник для бакалавриата : [16+] / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили [и др.] ; под ред. Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 216 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662>
5. Былков, В. Г. Нормирование труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520134>
6. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510984>

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

В образовательном процессе используются:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО «МАГУ».

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

### **7.1 ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ:**

**7.1.1. Лицензионное программное обеспечение отечественного производства:** Kaspersky Anti-Virus

**7.1.2. Лицензионное программное обеспечение зарубежного производства:**

MS Office

Windows 7 Professional

Windows 10

**7.1.3. Свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства:**

Не предусмотрено.

**7.1.4. Свободно распространяемое программное обеспечение зарубежного производства:**

Не предусмотрено

### **7.2 ЭЛЕКТРОННО-БИБЛИОТЕЧНЫЕ СИСТЕМЫ:**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru>

2. Электронно-библиотечная система «Юрайт» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

### **7.3 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ**

1. Информационно-аналитическая система SCIENCEINDEX

2. Электронная база данных Scopus



3. Базы данных компании CLARIVATEANALYTICS.

#### **7.4. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

1. Справочно-правовая система. Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. eLIBRARY.RU —электронная библиотека научных публикаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>
3. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>
4. ООО «Современные медиа технологии в образовании и культуре». <http://www.informio.ru/>

#### **8. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И МАТЕРИАЛЫ НА УСМОТРЕНИЕ ВЕДУЩЕЙ КАФЕДРЫ**

Не предусмотрено.

#### **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ**

Для обеспечения образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья реализация дисциплины может осуществляться в адаптированном виде, с учетом специфики освоения и дидактических требований, исходя из индивидуальных возможностей и по личному заявлению обучающегося.