

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений
и социально-политических наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИИМОСГН

С.А. Дитковская
«15» _____ 2023 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в социальной работе

По направлению подготовки – 39.04.02 Социальная работа

Профиль – Управление и организация социальной работы

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная / заочная

Курс – 1 курс (4 семестр / 3 триместр)

Луганск, 2023

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом в социальной работе» является частью основной профессиональной образовательной программы для магистров по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа. Управление и организация социальной работы очной формы и заочной формы обучения.

Составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистра), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 № 76 (с изменениями и дополнениями) и Профессиональными стандартами «Специалист по социальной работе», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта» от 18 июня 2020 г. № 351н; «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 сентября 2023 г. № 691н; «Специалист по работе с семьей», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 г. № 717н.

СОСТАВИТЕЛЬ:

доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры социальной работы ФГБОУ ВО «ЛГПУ» **Харченко Сергей Яковлевич**
канд. пед. наук, доцент кафедры социальной работы ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет»
Абрамова Светлана Валентиновна

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социальной работы

«5» декабря 2023 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой

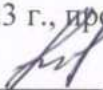


Васюк А. Г.

ОДОБРЕНА на заседании учебно-методической комиссии Института истории, международных отношений и социально-политических наук

«12» декабря 2023 г., протокол № 4

Председатель



И.П. Акиншева

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего

учебно-методическим отделом



В.В. Савенков

«15» декабря 2023 г.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины «Управление персоналом в социальной работе» – формирование у студентов, обучающихся в магистратуре по направлению 39.04.02 «Социальная работа» по программе «Управление и организация социальной работы» целостного представления об управлении персоналом социальной сферы как о системе теоретических подходов и практических приемов.

Задачи изучения дисциплины: сформировать у студентов представление о теории и методологии управления персоналом социальных служб и организаций, об основных закономерностях и принципах этого процесса, многообразии используемых методов; рассмотреть историю развития теории управления персоналом, изучить современные теоретические модели управления персоналом; сформировать у студентов представление о специфике персонала социальных служб и организаций – основных характеристиках (профессиональных и социальных) и структуре; проанализировать основные технологии управления персоналом, определить их специфику относительно персонала социальных служб и организаций.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Учебная дисциплина «Управление персоналом в социальной работе» входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения учебной дисциплины являются:

- знания целевого формирования управленческих знаний и навыков;
- умение практического применения управленческих знаний и навыков для решения конкретных управленческих проблем, ситуаций и задач в социальной работе;
- владение навыками при разработке алгоритмов, структур, проведения диагностики управленческих систем и подсистем социальной работы.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания следующих дисциплин «Управление персоналом в социальной работе» взаимосвязана с дисциплинами «Теория и практика управления в социальной работе» и «Методы разработки и принятия управленческих решений в социальной работе» и служит основой для прохождения производственной практики.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с индикаторами достижения компетенций

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения	Результаты обучения по дисциплине
Универсальные		
УК-3	УК-3.1 УК-3.2	<p>Знать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, в т.ч. лиц с ограниченными возможностями здоровья, стили управления работой команды в соответствии с ситуацией.</p> <p>Уметь разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта (организации), разрабатывать и корректировать план работы команды</p> <p>выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия, презентовать результатов собственной и командной деятельности, формировать состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников.</p> <p>Владеть опытом руководства и организации работы коллектива, оценки эффективности работы команды по достигнутому результату.</p>
Общепрофессиональные		
ОПК-4	ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3 ОПК-4.4	<p>Знать методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работе.</p> <p>Уметь разрабатывать, внедрять, контролировать, оценивать и корректировать методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы.</p> <p>Владеть опытом разработки, внедрения, контроля, оценивания и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы.</p>
Профессиональные		
ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2	<p>Знать особенности организации системы социальной защиты и социального обслуживания в стране и в регионе, нормативно-правовые и экономические основы деятельности организаций социальной защиты и социального обслуживания, основные методы управления персоналом и организации работы на основе существующего законодательства, норм, регламентов, инструкций, отраслевых профессиональных стандартов; порядок хозяйственных и финансовых взаимоотношений организаций социального обслуживания и социальной защиты с клиентами, заказчиками и подрядными организациями, донорами и грантодателями.</p> <p>Уметь организовать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки.</p> <p>Владеть навыками контроля качества и эффективности социального обслуживания граждан и мер социальной поддержки</p>

4. Структура и содержание учебной дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	180 (5 зач. ед)	180 (5 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	60	20
в том числе:		
Лекции	24	8
Семинарские занятия		
Практические занятия	36	12
Лабораторные работы		
Контрольные работы		
Курсовая работа (курсовой проект)		
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>контроль, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)	27	9
Самостоятельная работа студента (всего)	93	151
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Управление персоналом в социальной сфере: актуальные проблемы и общественный потенциал

Управление персоналом как наука и искусство. Управление как сфера сознательной деятельности людей и человеческих отношений. Новые приоритеты управления в социально-гуманитарной сфере: «человеческий капитал», творческая личность, команда профессионалов, мотивация трудовой деятельности.

Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики

Понятие «социальная служба» и основные институциональные признаки социальной службы. Типология социальных служб. Роль и место социальных служб в системе управления социальной работой.

Соотнесение понятий «персонал» и «кадры». Численность и структура персонала.оборот персонала. Выбытие персонала: факторы и формы. Подготовленность персонала к выполнению трудовых функций: профессиональная пригодность, профессиональная компетентность, квалификация.

Типология кадров социальной работы. Основные требования профессии: физическое и психическое здоровье, компетентность и профессионализм. Особенности профессиональной деятельности социальных работников. Профессиональные риски в социальной работе.

Должность и должностные полномочия. Описание и анализ должностей. Квалификационная характеристика. Должностная инструкция.

Профессионализм в социальной работе: сущность и факторы формирования. Становление системы подготовки социальных работников на территории постсоветского пространства: достижения и проблемы.

Профессиональный портрет социального работника. Этический кодекс социального работника.

Нормативно-правовые регуляторы профессиональной деятельности в системе социальной работы.

Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации

Технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом. Соотнесение понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».

Концепция «человеческого капитала»: предпосылки появления и основные положения. Элементы человеческого капитала. Разновидности человеческого капитала. Изменение отношения к работникам в постиндустриальном обществе.

Управление персоналом (человеческие ресурсы): концепция управления персоналом, практика управления персоналом организации.

Основные принципы управления персоналом социальной организации. Роль и функционал руководителя в кадровом управлении. Кадровая служба как субъект управления персоналом в крупной организации.

Сущность и структура социальных ресурсов, их специфика. Возрастание роли социальных ресурсов в современных условиях. Современные концепции управления персоналом. Современные задачи и функции деятельности служб по персоналу. Система управления персоналом и ее основные элементы. Национальные модели управления персоналом в России, США, Японии, Западной Европы.

Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений

Основные технологические компоненты управления персоналом: выработка кадровой политики организации, планирование и организация набора персонала, методы оценки и отбора персонала, адаптация, развитие, аттестация персонала, мотивация персонала и организация кадрового документооборота.

Понятие кадровой политики организации. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации. Понятие кадровой работы. Стратегия управления персоналом: понятие, задачи, принципы разработки.

Направления работы кадровых служб. Трансформация функций служб персонала: традиционные и новые. Структура службы персонала.

Сущность и специфика методов социального управления. Содержание организационно-административных, социально-психологических и экономических методов управления, тенденции их трансформации на современном этапе развития управленческой мысли.

Система управления персоналом (человеческими ресурсами): управление кадрами, управление социальными характеристиками коллектива, нормирование труда, стратегическое управление персоналом.

Модель личности менеджера в социальной сфере. Профессиональные требования к личности руководителя в социальной сфере. Функции и обязанности руководителя. Типология руководителей. Приоритеты деятельности руководителя в социальной сфере.

Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций

Кадровая стратегия организации: виды и основные этапы построения, влияние внешних и внутренних факторов. Планирование персонала: принципы, задачи и методы. Нормы и нормативы, используемые при планировании персонала. Алгоритм составления планов по персоналу. Определение потребности в кадрах.

Модели привлечения персонала. Профессиограммы. Источники привлечения персонала: преимущества и недостатки. Методы привлечения персонала.

Основные этапы процесса отбора персонала. Заочное знакомство с претендентом.

Виды кадровых документов. Анализ анкетно-биографических данных, рекомендаций, послужного списка. Собеседование (персональное интервью): характеристика основных типов, этапы, техника проведения. Основные ошибки при проведении интервью. Тестирование: требования к процедуре, преимущества и недостатки. Критерии качества тестов. Медицинский контроль. Анализ результатов испытания. Принятие решения о найме. Трудовой договор (контракт).

Адаптация персонала: понятие, задачи. Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Характеристика основных этапов процесса адаптации. Организация процесса адаптации персонала в организации. Особенности адаптации женщин. Особенности социально-психологической адаптации руководителей. работоспособность и ее изменение. Факторы психологической дезадаптации.

Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций

Система оценки персонала: факторы оценки, показатели и критерии оценки. Факторы оценки персонала и руководителей. Методы сбора оценочной информации.

Методы осуществления оценочных процедур. Окончательная оценка.

Аттестационная оценка персонала: принципы, задачи, разновидности. Аттестационная комиссия: организация работы, достоинства и недостатки. Технология оценки подчиненных руководителем. Системы оценки результативности персонала. Основные этапы проведения оценки персонала. Основные методы оценивания.

Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций

Потребности и мотивы трудовой деятельности. Классификации потребностей.

Мотивационная структура личности и возможности влияния на нее. Экономические и неэкономические стимулы. Содержательный подход к мотивации трудового поведения персонала: концепция иерархии потребностей А. Маслоу, концепция приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, концепция ERG К. Альдерфера, двухфакторная модель Ф. Герцберга. Процессный подход к мотивации персонала: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, теория постановки целей Э. Лока, теория партисипативного управления, теория подкрепления В. Скинера.

Содержательные аспекты мотивации: моральный, информационно-познавательный, материальный, организационный, организационно-управленческий, социально-психологический.

Специфика профессиональной деятельности социальных работников и системы мотивации. Формы и методы мотивации социальных работников. Мотивы и их основные виды. Типы мотивированных работников. Основные формы мотивации.

Стимулы и их основные формы. Принципы стимулирования труда. Системы оплаты труда персонала. Схема оплаты труда менеджеров и руководителей высшего звена. Поощрения для высококвалифицированных специалистов и профессионалов. Поощрения в масштабе всей организации.

Оптимизация работы персонала: задачи и принципы. Организация рабочего места сотрудника. Условия труда: понятие, разновидности, категоризация. Аттестация рабочих мест. Безопасность служащих. Политика в области техники безопасности. Управление процессом соблюдения правил техники безопасности. Контроль за соблюдением правил техники безопасности.

Текущность кадров: понятие, факторы и возможности управления. Рационализация персонала: понятие, принципы и методы. Высвобождение персонала: принципы и технология.

Права сотрудников. Отношения с профсоюзами. Коллективный договор и коллективное соглашение. Управление дисциплиной и жалобами.

Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций

Развитие персонала – целенаправленный, управляемый процесс. Значение развития персонала для организации. Принципы развития персонала в организации.

Основные тенденции развития персонала в социальной сфере. Основные элементы системы развития персонала: развитие ЗУН, улучшение условий труда и отдыха, развитие содержания труда, развитие средств труда, развитие мотивации, социальная защита персонала, психогигиена труда, развитие коллектива.

Организация профессионального обучения персонала: формы и методы.

Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. Определение потребности в обучении персонала. Определение затрат на обучение. Разработка учебных планов и программ. Характеристика основных форм и методов обучения, их преимущества и недостатки. Оценка результатов обучения.

Развитие карьеры. Деловая карьера: понятие, виды, этапы и цели. Возможности управления карьерой. Виды служебных перемещений. Организация работы с кадровым резервом.

Повышение профессионального мастерства управленцев как условие эффективного развития социальной организации. Концепция лидерского поведения. Концепция ситуационного лидерства. Коррекция лидерского поведения. Стилевая гибкость. Диагноз стиля.

Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций

Актуальные проблемы управления персоналом в системе социальной работы.

Эффективность социального управления как: 1) соотношение между достигнутыми социальными целями и затратами ресурсов, 2) фактическое достижение поставленных социальных целей. Критерии и показатели эффективности управления. Методики оценки эффективности управления социальной работой.

Необходимость смены управленческой парадигмы в XXI веке. Современные условия организационных и управленческих отношений. Новые требования к развитию и степени организованности субъективного фактора в управлении: необходимость инновационных форм мышления, прежде всего глобальных и стратегических, современных информационно-анализирующих систем управления и новых духовно-нравственных приоритетов. Типы руководителей-новаторов.

Технологии инновационной деятельности. Инновации в социальной сфере: особенности и проблемы реализации. Сопротивление инновациям. Пути преодоления сопротивления.

Современные тенденции инновационной деятельности в социальной сфере.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 3 триместр			
1	Тема 1. Введение. Управление персоналом социальной сферы: актуальные проблемы и общественный потенциал	2	-
2	Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики	2	2
3	Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации	2	

4	Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений	2	2
5	Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций	4	
6	Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций	4	2
7	Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций	2	
8	Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций	4	2
9	Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций	2	
Итого:		24	8

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/ п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 3 триместр			
1	Тема 1. Введение. Управление персоналом социальной сферы: актуальные проблемы и общественный потенциал	4	2
2	Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики	4	
3	Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации	4	4
4	Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений	6	
5	Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций	4	2
6	Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций	4	
7	Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций	4	2
8	Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций	4	
9	Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций	4	2
Итого:		36	

4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/ п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 3 триместр				
1	Тема 1. Введение. Управление персоналом социальной сферы: актуальные проблемы и общественный потенциал	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	6	15
2	Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	6	15
3	Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	6	15
4	Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений	На примере конкретной социальной службы рассмотреть систему управления персоналом. Составить таблицу их функций и взаимодействия. Составить таблицу проблем управления персоналом социальных служб и учреждений.	8	15
5	Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	10	20
6	Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	6	15
7	Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	11	20
8	Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	8	15
9	Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций	Изучение теоретического материала, написание конспекта, подготовка доклада, реферата по теме	6	21
Итого:			93	151

4.7. Курсовые работы.

Учебным планом не предусмотрены.

5. Методическое обеспечение. Образовательные технологии.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- *технология объяснительно-иллюстративного обучения* (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии);
- *информационные технологии*: использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) при подготовке к лекциям, практическим (семинарским) занятиям, онлайн-лекции, онлайн-семинары и др. элементы информационных технологий;
- *технологии проблемного обучения* (метод проблемных заданий, метод эвристической беседы).
- *технологии развивающего обучения* (метод творческих заданий, ролевых игр).
- *работа в команде*: совместная работа студентов в группе при выполнении групповых заданий.

Помимо этого, при изучении дисциплины используются традиционные методы обучения: лекции, семинарские занятия.

6. Формы контроля освоения дисциплины.

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- выступление на семинарских занятиях;
- участие в дискуссиях;
- самостоятельное конспектирование литературы и ее анализ;
- выполнение индивидуальных заданий;
- выполнение самостоятельной работы;
- письменные ответы на модульных контрольных работах.

Промежуточный контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме зачета, который включает в себя ответ на теоретические вопросы и решение практических заданий.

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Зайцев Дмитрий Викторович. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] : учеб. пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Дашков и К° ; Ростов н/Д : Наука-Спектр, 2011. - 263 с.

2. Квеско Р.Б., Квеско С.Б. Управление в социальной работе, Томск: Изд-во НИ ТПУ, 2015, 90 с.

3. Ткаченко Владимир Сергеевич. Организационно-административная работа в системе социальных служб [Текст] : учеб. пособие / В. С. Ткаченко. - М.; Ростов н/Д : Дашков и К°, 2010. - 263 с.

4. Приказ Минтруда России от 17 декабря 2012 № 604 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства труда и социальной защиты населения» // <http://www.consultant.ru>

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 18 ноября 2013 г. № 678н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» // www.garant.ru

б) дополнительная литература:

1. Атлас новых профессий. Форсайт-исследование Агентства стратегических инициатив и Инновационного центра Сколково. М., 2014. 164с.

2. Максимов Е.Е. Организация социальной работы с персоналом в организации // Вестник Университета (ГУУ). №19, 2012. – М.: ГУУ, 2012.

3. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал «Наукovedение». 2013 №1 (14) [Электронный ресурс]. – М. 2013. –Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>.

4. Митрофанова Е.Кадровый аудит как метод оценки трудового потенциала организации / Е.А. Митрофанова // Кадровик, 2014, №6. С. 81-91

5. ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в РФ» (ред. от 21 июля 2014 г. № 256) // СЗ РФ, 2013, № 52 (ч. I), ст. 7007.

в) Интернет-ресурсы:

1. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru>

2. Журнал «Социальная работа» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusunisw.ru>

3. Журнал «Труд и социальные отношения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jornal-tiso.by.ru>

4. Информационный регистр по вопросам социальной защиты и социальной помощи населению [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inforeg.ru>

5. Министерство здравоохранения и социального развития РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mzsrrf.ru>

6. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный.

7. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.megaplan.ru>.

8. Федеральный образовательный портал ГУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>

9. Электронная библиотечная система «Консультант студента» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru> (по подписке).

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Аудиторное оснащение: лекционная аудитория, рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером, рабочие места студентов, канцелярское оснащение учебного процесса.

Лекционные занятия: мультимедийная аудитория: компьютер мультимедиа с прикладным программным оснащением: проектор, колонки, программа для просмотра видео файлов, система видеомонтажа, телевизор, электронные презентации по темам дисциплины.

Практические занятия: компьютерный класс, презентационная техника (телевизор), банк профессионально-педагогических задач.

Преподавание дисциплины предусматривает доступ обучающихся к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде университета, которая обеспечивает возможность доступа обучающихся к информационно-коммуникационной сети «Интернет».

9. Лист дополнений и изменений

[illegible]