

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра социальной психологии

Б1.Б.13 ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Специализация: Пенитенциарная психология

Уровень квалификации выпускника: специалист

Форма обучения

очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

Психология кадрового менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

К.психол.н., доцент кафедры социальной и юридической психологии Шелест В.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры социальной психологии

№ 7 от 23.05.2016 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у студентов представления о принципах, технологиях и возможностях кадрового менеджмента на современном этапе развития научного и практического знания.

Задачи:

- формирование у студентов представления о системе управления людьми в организации и её психологическом обеспечении;
- ознакомление студентов с психологическими аспектами создания и развития организаций;
- формирование у студентов представлений о создании и развитии трудового коллектива;
- ознакомление студентов с вопросами построения карьеры, особенностями данного процесса с точки зрения организации и сотрудника;
- формирование у студентов навыков в области подбора, отбора, оценки и самооценки кадров.

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-8	Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения	Знать: специфику организационно-управленческих решений Уметь: определять оптимальные организационно-управленческие решения Владеть: навыками принятия решений в организации
ПК-20	способностью осуществлять постановку проблем исследования, обосновывать гипотезы и определять задачи исследования;	Знать: специфику организационно-управленческих решений Уметь: определять оптимальные организационно-управленческие решения Владеть: навыками принятия решений в организации
ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения	Знать: специфику управленческих решений внутри организации Уметь: анализировать информацию для принятия оптимальных управленческих решений Владеть: навыками управления дискуссией для принятия управленческих решений

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к базовой части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Общая психология», «Социальная психология», «Психология общения и переговоров» «Профессиональная этика и служебный этикет».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Психология межгрупповых отношений», «Психотехники командообразования», «Психологическое обеспечение служебной деятельности».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з. е., 144 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем составляет 56 ч., самостоятельная работа обучающихся 88 ч.

№ п/ п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемо сти (по неделям семестра) Форма промежут очной аттестаци
			Лекц ии	Практич еские занятия	Лаборато рные	Промежут очная аттестаци я	Самостоят ельная работа	
1	Психология кадрового менеджмента : основные понятия и проблематик а	6	2		2		6	Опрос
2	Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны	6	2	2	2		6	Опрос
3	Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации	6	2	2	2		6	Опрос

4	Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения	6	2	2			6	Опрос Выполнение практических упражнений
5	Организационные изменения и развитие организации	6	2	2	2		6	Опрос Анализ кейса
6	Проблема обучения и развития персонала в организации	6	2	2	2		6	Опрос Анализ кейса
7	Оценка персонала	6	2	2	2		6	Опрос Выполнение практических упражнений
8	Организационное поведение и установки. Проблема командообразования	6	2	2	2		6	Опрос Выполнение практических упражнений
9	Профессиональное здоровье сотрудников организации	6		2	2		6	Опрос Анализ кейса
10	Проблема рационального использования персонала	6		2	2		6	Опрос Анализ кейса
11	Организационная культура персонала	6					6	Опрос Анализ кейса
	Курсовая работа			2	2		22	Оценка курсовой работы
	Зачет			2				
	Итого		16	20	20		88	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з. е., 144 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем составляет 32 ч., самостоятельная работа обучающихся 110 ч., промежуточная аттестация – 2 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные	Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	
1	Психология кадрового менеджмента : основные понятия и проблематика	7	1	2			10	Опрос
2	Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны	7	1	2			10	Опрос
3	Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации	7	1	2			10	Опрос
4	Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения	7	1	2			10	Опрос Выполнение практических упражнений
5	Организационные изменения и развитие организации	7	1	2			10	Опрос Анализ кейса
6	Проблема	7	1	2			10	Опрос

	обучения и развития персонала в организации							Анализ кейса
7	Оценка персонала	7	1		2		10	Опрос Выполнение практических упражнений
8	Организационное поведение и установки. Проблема командообразования	7	1		2		10	Опрос Выполнение практических упражнений
9	Профессиональное здоровье сотрудников организации	7			2		10	Опрос Анализ кейса
10	Проблема рационального использования персонала	7			2		5	Опрос Анализ кейса
11	Организационная культура персонала	7			2		5	Опрос Анализ кейса
	Курсовая работа	7					10	Оценка курсовой работы
	Зачет					2		
	Итого		8	12	12	2	110	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика	Феномен кадрового менеджмента. Психология организации. Психология карьеры. Психология коллектива как малой группы
2	Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны	Классическая теория организаций. Принципы классической теории: скалярный, функциональный, линейной и вспомогательной структуры, принцип объёма контроля. Неклассическая теория организаций. Теория систем. Составляющие организации как системы: люди, формальная организация, малые

		<p>группы, статусы и роли, физические условия. Структура и функциональное устройство организации. Место кадров в деятельности организации.</p>
3	Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации	<p>Основные теории менеджмента. Специфика управленческого мышления. Организация структуры управления. Механизм хозяйствования внутри фирмы.</p>
4	Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения	<p>Социальный и организационный контекст кадровых решений. Трудовое законодательство и правовой контекст кадровых решений. Модели кадровых решений. Отбор персонала и предикторы отбора. Расстановка и классификация кадров</p>
5	Организационные изменения и развитие организации	<p>Стадии развития организации и характерные для каждой стадии проблемы.</p>
6	Проблема обучения и развития персонала в организации	<p>Проблема сохранения успешности организации в выполнении её задач. Стратегическое значение обучения и развития кадров. Оценка потребности в обучении кадров. Методы и технологии обучения кадров. Обучение вне работы. Тренинги в обучении персонала организации.</p>
7	Оценка персонала	<p>Проблема оценки кадров внутри организации. Требования к сотрудникам, занимающим различные должности. Критерии оценки кадров разного уровня.</p>
8	Организационное поведение и установки. Проблема командообразования	<p>Проблема аттитудов и их устойчивости у сотрудников организации. Удовлетворённость работой. Вовлечённость в работу. Преданность организации. Организационная справедливость. Команда в организации. Установки и ценности команды.</p>
9	Профессиональное здоровье сотрудников организации	<p>Понятие психического и психологического здоровья. Влияние рабочей среды на состояние сотрудников. Стресс в организации. Факторы стресса. Баланс между семьёй и работой в жизни сотрудников организации. Специфика рабочего графика. Психологические эффекты безработицы. Проблема антисоциального поведения на работе. Моббинг, способы его предотвращения и устранения.</p>
10	Проблема рационального использования персонала	<p>Модель гибкого управления кадрами. Текучесть кадров, её причины и мотивы. Ротация кадров. Формирование лидеров в организации. Проблема лидерства и руководства.</p>

II	Организационная культура персонала	Социально-психологический климат в организации, его составляющие. Оценка и изучение социально-психологического климата в организации. Проблема дисциплины в организации. Система управления собственной деятельностью.
-----------	------------------------------------	--

4. Информационные и образовательные технологии

№ n/n	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
2.	Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
3.	Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
4.	Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Выполнение тренинговых упражнений Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
5	Организационные изменения и развитие организации	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
6	Проблема обучения и развития персонала в организации	Контактная работа с преподавателем	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с

		Самостоятельная работа	использованием конспектов лекций и изучение источников
7	Оценка персонала	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Выполнение тренинговых упражнений Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
8	Организационное поведение и установки. Проблема командообразования	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Выполнение тренинговых упражнений
9	Профессиональное здоровье сотрудников организации	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
10	Проблема рационального использования персонала	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
11	Организационная культура персонала	Контактная работа с преподавателем Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников

5. Оценка планируемых результатов обучения

<i>№ п/п</i>	<i>Контролируемые разделы дисциплины</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>
1	Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика	Опрос, дискуссия
2	Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны	Опрос, дискуссия
3	Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации	Опрос, дискуссия
4	Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения	Опрос, дискуссия, проведение упражнений
5	Организационные изменения и развитие	Опрос, дискуссия

	организации	
6	Проблема обучения и развития персонала в организации	Опрос, дискуссия, проведение упражнений
7	Оценка персонала	Опрос, дискуссия, проведение упражнений
8	Организационное поведение и установки. Проблема командообразования	Опрос, дискуссия, проведение упражнений
9	Профессиональное здоровье сотрудников организации	Опрос, дискуссия
10	Проблема рационального использования персонала	Опрос, дискуссия
11	Организационная культура персонала	Опрос, дискуссия

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- опрос	10 баллов	50 баллов
- проведение упражнений	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (зачёт)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации (с обязательным выполнением итоговой работы). Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (EuropeanCreditTransferSystem; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Текущая аттестация

Задание теоретическое. Проведение опроса по контрольным вопросам, которые соответствуют основным темам, рассматриваемым в ходе курса.

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-4 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-4 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-2 балл).

Задание эмпирическое. Проведение самостоятельно подобранных упражнений на студенческой группе с анализом того, в каких тематических программах, на каких этапах

работы и с какой практической целью уместно применение заявленных упражнений.

При оценивании проведения упражнений учитываются:

- понимание уместности проведения упражнения в определенных тематических программах (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов о этапах и целях работы с группой (0-2 балла);
- умение работать с аудиторией и анализировать текущие групповые процессы (0-4 балла).

Промежуточная аттестация (зачёт)

Задание теоретико-эмпирическое. Ответ по билету на теоретический вопрос по материалам курса, а также анализ и решение ситуационной задачи (кейса).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (11-15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (16-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-15 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (16-20 баллов).

Контрольные вопросы к опросам

1. Кадровый менеджмент: понятие, задачи, сфера применения
2. Проблема обучения персонала и критерии эффективности работы сотрудника
3. Оценка потребности в обучении и задачи обучения персонала
4. Методы и техники обучения персонала
5. Тренинг как одна из форм обучения персонала, его специфика и цели
6. Виды тренингов в области кадрового менеджмента
7. Понятие организации, теории развития организации
8. Управление в организации, теории управления в организации
9. Стадии развития организации
10. Кадры и кадровые решения
11. Модель кадровых решений
12. Рекрутинг, отбор и подбор персонала
13. Оценка персонала и методы оценки персонала
14. Команда, её специфика и отличия от группы
15. Виды команд и их особенности
16. Структура команды и командные роли
17. Командная работа и её принципы
18. Принципы формирования команды
19. Разрешение конфликтов в организации и команде
20. Понятие аттитюда, свойства аттитюдов
21. Управление аттитюдами, подходы к управлению аттитюдами
22. Гражданское поведение в организации
23. Психологические контракт и его нарушения
24. Деловая этика и её принципы
25. Профессиональная этика и её принципы

26. Моббинг, его проявления и способы совладания
27. Психическое здоровье сотрудников организации
28. Влияние рабочей среды на психическое здоровье
29. Стресс в организации
30. Мотивация профессиональной деятельности
31. Лидерство и руководство в организациях
32. Теории лидерства в организации
33. Харизматическое лидерство

Примеры кейсов.

Кейс № 1. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией: необходимо собрать команду для нового филиала крупной компании, занимающейся продажами. Чем стоит руководствоваться психологу при подборе и отборе кадров для команды?

Кейс № 2. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией. Организация создана недавно и переживает подъём. Какие организационные и кадровые решения необходимы для поддержания прогресса?

Кейс № 3. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией. Начальник одного из отделов регулярно отвергает все инициативы, исходящие от работников, даже если озвученные идеи полезны для развития компании. Подобное приводит не только к ухудшению отношений между сотрудниками и спаду качества работы. Какое явление описано в этом случае? Предложите свой вариант действий психолога в данных обстоятельствах.

Кейс № 4. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией. Компания поглощает две более мелкие, в результате чего происходят кадровые перестановки. На что необходимо обратить внимание психологу в этих обстоятельствах? Какая работа с сотрудниками может понадобиться?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Обязательная литература:

1. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450368>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450044>
3. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453398>
4. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453130>

Дополнительная литература

1. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004.
2. Щокин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: Научно-практическое пособие. – К.: МАУП, 1990.
3. Безрукова Е.Ю., Жуков Ю.М., Блинова Ю.В., Лямин А.В. Командообразование в режиме реального времени. //Справочник кадровика.2001№2, с. 56-60
4. БелбинМередит Р., Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач/ Пер. с англ., М. НІРРО, 2003, с.300
5. Бронштейн М., Управление командами / Пер. с англ. - М., 2004 .с.120
6. Донцов А. И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М., Группа – коллектив – команда. Модели группового развития // Социальная психология в современном мире: Учебное пособие для вузов/ Т.Л. Алавидзе, Г.М. Андреева, Е.В. Антонюк.; Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова.- М.: Аспект пресс, 2002. с.96-113
7. Жуков Ю.М., Хренов Д.В., Иванов О.А. Выстраивание системы структурированного менеджмента в организации//Журнал практического психолога. 2000№5-6
8. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика, Под. Ред Журавлева А.Л. - М., Наука, 1988г.
9. Максвелл Д.С. Шеф и его команда./ Пер. с англ., Ст.-П., 1998 с.300
10. Практика обучения действием//Ред. М. Педлер, М., 2000, с. 234
11. Питер Сенге. «Пятая дисциплина»./ Пер. с англ. –М.: «Олимп-Бизнес», 2003. – 624 с.
12. Управление персоналом, Практ. Рук.под ред. Базарова Т.Ю., Еремина БЛ., Москва: ЮНИТИ, 1998 с 300
13. Ярошевский М.Г. Программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива//Вопросы психологии.1978.№3 С 40-53
14. Льюис Дж. Управление командой./ Пер. с англ. - Спб.,: ПИТЕР, 2004
15. Робинс Х., Финли М. Почему не работают команды. / Пер. с англ - М., Хорошая книга, 2005, с. 250
16. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций. / Пер. с нем. - Москва, Генезис, 2005, с. 350
17. К.Фопель Создание команды. Психологические игры и упражнения /Пер. с нем. - Москва, Генезис, 2003, 400 с.
18. Katzenbach J., Smith D. The Wisdom of Teams. HarvardBusinessSchoolPress, 1993

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
 - <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
 - <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
 - <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
 - <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
 - <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
 - Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
-
- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
 - <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
 - <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
 - <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
 - <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
 - <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
 - Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

Сайт РГГУ (ЭБС)

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика

Цель занятия: ознакомление студентов с основными понятиями и проблемами современного кадрового менеджмента

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Феномен кадрового менеджмента.
- Психология организации.
- Психология карьеры.
- Психология коллектива как малой группы

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 2. Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны

Цель занятия: ознакомление студентов с основными подходами в рамках теории организаций, а также эволюцией видения организации в науке

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Классическая теория организаций.
- Неклассическая теория организаций.
- Теория систем.
- Структура и функциональное устройство организации.
- Место кадров в деятельности организации.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 3. Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации

Цель занятия: ознакомление студентов с вопросами стратегического и тактического планирования в организации и кадровом менеджменте

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Основные теории менеджмента.
- Специфика управленческого мышления.
- Организация структуры управления.
- Механизм хозяйствования внутри фирмы.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 4. Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения

Цель занятия: ознакомление студентов со спецификой отбора и подбора персонала, обсуждение проблемы оптимальности в управленческих решениях

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Социальный и организационный контекст кадровых решений.
- Трудовое законодательство и правовой контекст кадровых решений.
- Модели кадровых решений.
- Отбор персонала и предикторы отбора.

- Расстановка и классификация кадров

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 5. Организационные изменения и развитие организации

Цель занятия: ознакомление студентов с кадровыми вопросами развития организаций

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Стадии развития организации
- Проблемы, характерные для каждой стадии развития организации.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 6. Проблема обучения и развития персонала в организации

Цель занятия: ознакомление студентов с основными подходами к обучению и развитию персонала.

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Проблема сохранения успешности организации в выполнении её задач.
- Стратегическое значение обучения и развития кадров.
- Оценка потребности в обучении кадров.
- Методы и технологии обучения кадров.
- Обучение вне работы.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 7. Оценка персонала

Цель занятия: ознакомление студентов со способами и направлениями оценки персонала

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Проблема оценки кадров внутри организации.
- Требования к сотрудникам, занимающим различные должности.
- Критерии оценки кадров разного уровня.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 8. Организационное поведение и установки. Проблема командообразования

Цель занятия: ознакомление студентов с основными проблемами установочной сферы сотрудников организации, а также необходимостью командообразования в организации

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Удовлетворённость работой.
- Вовлечённость в работу.
- Преданность организации.
- Организационная справедливость.
- Установки и ценности команды.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 9. Профессиональное здоровье сотрудников организации

Цель занятия: ознакомление студентов со структурой психологического здоровья сотрудников организации, формирование представлений о повышении уровня психологического благополучия в организации

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Влияние рабочей среды на состояние сотрудников.
- Стресс в организации и его фактор
- Баланс между семьёй и работой в жизни сотрудников организации.
- Психологические эффекты безработицы.
- Моббинг, способы его предотвращения и устранения.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 10. Проблема рационального использования персонала

Цель занятия: ознакомление студентов с проблемами рационального использования персонала организации

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Модель гибкого управления кадрами.
- Текучесть кадров, её причины и мотивы.
- Ротация кадров.
- Формирование лидеров в организации.
- Проблема лидерства и руководства.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 11. Организационная культура персонала

Цель занятия: ознакомление студентов со спецификой и элементами организационной культуры

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Социально-психологический климат в организации, его составляющие.

- Оценка и изучение социально-психологического климата в организации.
- Проблема дисциплины в организации.
- Система управления собственной деятельностью и саморегуляции сотрудников.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)	Рекомендации
Раздел № 1. Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика		
Подготовка к практической работе	Феномен кадрового менеджмента. Психология организации. Психология карьеры. Психология коллектива как малой группы	См. параграф 6.1
Раздел № 2. Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны		
Подготовка к практической работе	Классическая теория организаций. Неклассическая теория организаций. Теория систем. Структура и функциональное устройство организации. Место кадров в деятельности организации.	См. параграф 6.1
Раздел № 3. Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации		
Подготовка к практической работе	Основные теории менеджмента. Специфика управленческого мышления. Организация структуры управления. Механизм хозяйствования внутри фирмы.	См. параграф 6.1
Раздел № 4. Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения		
Подготовка к практической работе	Социальный и организационный контекст кадровых решений. Трудовое законодательство и правовой контекст кадровых решений. Модели кадровых решений. Отбор персонала и предикторы отбора. Расстановка и классификация кадров	См. параграф 6.1
Раздел № 5. Организационные изменения и развитие организации		
Подготовка к практической работе	Стадии развития организации Проблемы, характерные для каждой стадии развития организации.	См. параграф 6.1
Раздел № 6. Проблема обучения и развития персонала в организации		
Подготовка к практической работе	Проблема сохранения успешности организации в выполнении её задач. Стратегическое значение обучения и развития кадров. Оценка потребности в обучении кадров. Методы и технологии обучения кадров.	См. параграф 6.1

	Обучение вне работы.	
Раздел № 7. Оценка персонала		
Подготовка к практической работе	Проблема оценки кадров внутри организации. Требования к сотрудникам, занимающим различные должности. Критерии оценки кадров разного уровня.	См. параграф 6.1
Раздел № 8. Организационное поведение и установки. Проблема командообразования		
Подготовка к практической работе	Удовлетворённость работой. Вовлечённость в работу. Преданность организации. Организационная справедливость. Установки и ценности команды.	См. параграф 6.1
Раздел № 9. Профессиональное здоровье сотрудников организации		
Подготовка к практической работе	Влияние рабочей среды на состояние сотрудников. Стресс в организации и его фактор Баланс между семьёй и работой в жизни сотрудников организации. Психологические эффекты безработицы. Моббинг, способы его предотвращения и устранения.	См. параграф 6.1
Раздел № 10. Проблема рационального использования персонала		
Подготовка к практической работе	Модель гибкого управления кадрами. Текущее состояние кадров, её причины и мотивы. Ротация кадров. Формирование лидеров в организации. Проблема лидерства и руководства.	См. параграф 6.1
Раздел № 11. Организационная культура персонала		
Подготовка к практической работе	Социально-психологический климат в организации, его составляющие. Оценка и изучение социально-психологического климата в организации. Проблема дисциплины в организации. Система управления собственной деятельностью и саморегуляции сотрудников.	См. параграф 6.1

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

- 1) Поиск и подготовка психотехнических упражнений проводится студентами самостоятельно на базе соответствующих литературных источников или личного опыта тренинговой работы. Выбранное упражнение обсуждается с преподавателем, после чего студент получает разрешение проводить практическое занятие с использованием выбранного им упражнения.
- 2) Тренинговая программа для прохождения промежуточной аттестации должна включать в себя следующие части:
 - Описание целевой группы участников, основные цели и задачи тренинга, теоретические основы прикладных образовательных процедур.
 - Собственно программу с указанием времени упражнений и лекций, их названий, решаемых задачи и планируемых результатов.
 - Приложения к программе, в которых подробно описаны упражнения и приведена лекционная часть, а также указаны все необходимые материалы, основные требования к пространству, в котором будет проводиться тренинг.

9.3. Иные материалы

Определенные упражнения предлагаются преподавателем в зависимости от уровня подготовки студентов и особенностей конкретной учебной группы

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» реализуется на психологическом факультете кафедрой социальной психологии.

Цель дисциплины – формирование у студентов представления о принципах, технологиях и возможностях кадрового менеджмента на современном этапе развития научного и практического знания.

Задач:

- формирование у студентов представления о системе управления людьми в организации и её психологическом обеспечении;
- ознакомление студентов с психологическими аспектами создания и развития организаций;
- формирование у студентов представлений о создании и развитии трудового коллектива;
- ознакомление студентов с вопросами построения карьеры, особенностями данного процесса с точки зрения организации и сотрудника;
- формирование у студентов навыков в области подбора, отбора, оценки и самооценки кадров.

Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих **компетенций**:

- ОК-8 способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения;
- ПК-20 способностью осуществлять постановку проблем исследования, обосновывать гипотезы и определять задачи исследования;
- ПК-27 способность принимать оптимальные управленческие решения.

Знать:

- специфику организационно-управленческих решений;
- специфику профессионального отбора и подбора кадров;
- специфику психологического климата как феномена, способы поддержания благоприятного психологического климата и его улучшения в организации;
- специфику управленческих решений внутри организации.

Уметь:

- определять оптимальные организационно-управленческие решения;
- подбирать необходимые методики для процедур отбора и подбора кадров;
- определять состояние психологического климата в организации;
- анализировать информацию для принятия оптимальных управленческих решений.

Владеть:

- навыками принятия решений в организации;
- навыком подбора и отбора специалистов;
- навыками оптимизации психологического климата в организации;
- навыками управления дискуссией для принятия управленческих решений.

Рабочей программой предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачёта.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Приложение к листу изменений № 1	23.05.17	7
2.	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения		
3.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.18	6
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	12
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		
10.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	7
11.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
12.	Приложение к листу изменений № 4		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2017 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
6	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Web of Science Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Журналы Oxford University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант