Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Тлисов Азамат Борисович
Должность: Директор Северо-Кавказского института - филиала РАНХиГС
Дата подписания: 09.11.2026 20:48:53
Уникальный программный ключ:
ac2df3a37f30cf89983b8fac4daa7e874c1d10ed

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ИНСТИТУТ - ФИЛИАЛ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВОГО ПРАВА

УТВЕРЖДЕНО
Директор Северо-Кавказского
института – филиала
Тлисов А.Б.

УТВЕРЖДЕНА
Кафедрой
Экономики и финансового права
Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС
Протокол от «21» октября 2026 г. № 02

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
«Финансовые рынки и цифровые технологии»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.ДЭ.03.01 «HR-аналитика»

38.03.01 Экономика
(код, наименование направления подготовки (специальности)

Очная/очно-заочная
(форма(ы) обучения)

Год набора: 2027

Пятигорск, 2026г

Автор–составитель:
старший преподаватель кафедры «Фондовые рынки и финансовый инжиниринг» Чабан А.Н.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
«Фондовые рынки и финансовый инжиниринг» д.э.н. Корищенко К.Н.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

заведующий кафедрой
экономики и финансового права
канд. соц. наук, доц. В.В. Браткова
(наименование кафедры) *(Ф.И.О)*

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы....4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО....4

3. Содержание и структура дисциплины....5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся....8

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине....10

6. Методические материалы по освоению дисциплины....12

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"....14

7.1. Основная литература....14

7.2. Дополнительная литература....14

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация....14

7.4. Интернет-ресурсы....14

7.5. Иные источники....15

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....15

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДЭ.04.01 «HR-аналитика» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС II – 5	Способность применять информационные технологии для решения прикладных финансово-экономических задач	ПКс ОС II – 5.1.4	Применяет при решении профессиональных задач прикладные информационные технологии, управляет взаимоотношениями с клиентами (MSD CRM), моделирует бизнес-процессы, использует технологию блокчейн и HR-аналитику в предпринимательской деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код компонента компетенции	Результаты обучения (дескрипторы)
ОТФ А. Консультирование клиентов по использованию финансовых продуктов и услуг **ТФ** – А/03.6. Консультирование клиента по оформлению сделок с поставщиком финансовой услуги (кроме операционной деятельности)	ПКс ОС II – 5.1.4	**На уровне знаний:** теоретическая основа управления взаимоотношениями с клиентами;
		На уровне умений: построение моделей для прогнозирования оптимальной рентабельности инвестиций (ROI) в человеческий капитал;
		На уровне навыков: повышение производительности и предсказание наиболее успешных моделей принятия управленческих решений в сфере кадровой политики.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина Б1.В.ДЭ.04.01 «HR-аналитика» составляет 4 зачетные единицы, т.е. 144 академических часов (108 астрономических часов).

На контактную работу с преподавателем выделено 64 академических часа (48 астрономических часов), из них 32 академических часа (24 астрономических часа) лекций и 32 академических часа (24 астрономических часа) практических занятий, на

самостоятельную работу обучающихся выделено 76 академических часов (57 астрономических часов) для очной ф/о.

На контактную работу с преподавателем выделено 32 академических часа (24 астрономических часа), из них 16 часов академических часов (12 астрономических часов) лекций и 16 академических часов (12 астрономических часов) практических занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 108 академических часов (81 астрономический час) для очно-заочной ф/о.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДЭ.04.01 «HR-аналитика» изучается на 4 курсе, в 7 семестре для студентов очной формы обучения; на 4 курсе, в 8 семестре для студентов очно-заочной формы обучения.

Освоение дисциплины Б1.В.ДЭ.04.01 «HR-аналитика» происходит после освоения дисциплин Б1.В.ДЭ.01.01 «Деловая этика».

Изучение дисциплины заканчивается зачетом с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, ак. час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Digital-HR и аналитика	24	6		6		12	Дис
Тема 2	Сущность HR-аналитики	20	4		4		12	Дис
Тема 3	Рекруитинг для повышения эффективности бизнеса. Современные технологии подбора с учетом digital тенденций.	20	4		4		12	Дис
Тема 4	HR-маркетинг для решения HR-задач.	24	6		6		12	Дис
Тема 5	Обучение и развитие при помощи digital-технологий	24	6		6		12	Дис
Тема 6	HR-аналитика. Технологии анализа данных в HR.	28	6		6		16	Дис

Промежуточная аттестация	4						ЗаО
Всего:	144	32		32		76	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, ак.час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СРО	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР	
Тема 1	Digital-HR и аналитика	22	2		2		18	*Дис*
Тема 2	Сущность HR-аналитики	22	2		2		18	*Дис*
Тема 3	Рекруитинг для повышения эффективности бизнеса. Современные технологии подбора с учетом digital тенденций.	22	2		2		18	*Дис*
Тема 4	HR-маркетинг для решения HR-задач.	22	2		2		18	*Дис*
Тема 5	Обучение и развитие при помощи digital-технологий	26	4		4		18	*Дис*
Тема 6	HR-аналитика. Технологии анализа данных в HR.	26	4		4		18	*Дис*
Промежуточная аттестация		**4**						ЗаО
Всего:		**144**	**16**		**16**		**108**	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся).

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа).

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

КСР - индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные- консультации)

ДОТ - занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением - виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

*** – формы текущего контроля успеваемости: дискуссия (Дис)*

**** – формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Digital-HR и аналитика.

Научные подходы к анализу управления человеческими ресурсами. Основные тренды в развитии персонала. Применение современных digital-технологий в HR. Аналитика в управлении человеческими ресурсами, необходимость применения.

Тема 2. Сущность HR-аналитики

HR-аналитика как процесс, в котором методы обработки данных и бизнес-аналитики (BA) применяются к обработке HR-данных. HR-аналитика или аналитика талантов. Интеллектуальный анализ данных (data mining) для изучения баз данных и создания новой информации. Цели HR-аналитики:предоставление инсайтов (неизвестной ранее информации), и определение ключевых данных.

Тема 3. Рекруитинг для повышения эффективности бизнеса. Современные технологии подбора с учетом digital тенденций.

Обзор трендов в мировом и российском рекруитменте. Подбор персонала. Основы. Базовые понятия. SMART-рекруитмент и другие современные технологии и инструменты подбора. Специфика подбора персонала в условиях глобализации.

Тема 4. HR-маркетинг для решения HR-задач

HR-маркетинг. Брендинг. Маркетинг в HR. Основные понятия и базовые принципы.

HR-бренд и бренд руководителя. Современное лицо HR. Performance-маркетинг для решения HR-задач. Базовые принципы работы в современных условиях/

Тема 5. Обучение и развитие при помощи digital-технологий.

Корпоративные университеты. Корпоративное обучение глазами руководителя и сотрудника. Современные тренды в развитии hard and soft skills. Обучение и развитие. Основные понятия. Понятие корпоративного университета. Современные решения для реализации корпоративных университитов Hard and soft skills. Основы понятий в

современном HR. Современные тренды развития. Специфика развития талантов для капитализации активов предприятия.

Тема 6. HR-аналитика. Технологии анализа данных в HR.

Показатели эффективности персонала и организации. Основные понятия, базовые принципы эффективности HR. HR и эффективность работы предприятия: как посчитать и сделать выводы. Перспективы развития сотрудника в компании: оцифровать и реализовать.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДЭ.04.01 «HR-аналитика» используются следующие **методы текущего контроля успеваемости** обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Digital-HR и аналитика	Вопросы для дискуссии
Тема 2. Сущность HR-аналитики	Вопросы для дискуссии
Тема 3. Рекруитинг для повышения эффективности бизнеса. Современные технологии подбора с учетом digital тенденций	Вопросы для дискуссии
Тема 4. HR-маркетинг для решения HR-задач	Вопросы для дискуссии
Тема 5. Обучение и развитие при помощи digital-технологий	Вопросы для дискуссии
Тема 6. HR-аналитика. Технологии анализа данных в HR	Вопросы для дискуссии

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1 «Digital-HR и аналитика

Примерные вопросы для дискуссий

1. Научные подходы к анализу управления человеческими ресурсами.
2. Основные тренды в развитии персонала.
3. Применение современных digital-технологий в HR.
4. Аналитика в управлении человеческими ресурсами.
5. Аналитические навыки HR-подразделений.

Типовые оценочные материалы по теме 2 «Сущность HR-аналитики»

Примерные вопросы для дискуссий

1. Ключевые области, в которых данные HR-аналитики могут помочь.
2. Рекрутинг — HR-аналитика может предоставить ответы на вопросы о поиске идеальных для этого бизнеса кандидатов.
3. Здоровье и безопасность — HR-аналитика может лучше выявлять проблемные области, связанные со здоровьем и безопасностью.
4. Удержание сотрудников — благодаря данным вы также можете узнать больше об удержании сотрудников.

5. Разрывы в талантах — данные могут выявить наличие пробелов в организации.

6. Эффективность продаж — HR-аналитика может помочь разобраться в деталях того, как повысить показатели продаж.

Типовые оценочные материалы по теме 3 «Рекруитинг для повышения эффективности бизнеса. Современные технологии подбора с учетом digital тенденций»

Примерные вопросы для дискуссий

1. Борьба за таланты: «Факторы, определяющие войну за таланты»
2. Способы применения искусственного интеллекта в hr
3. Что делать, если вы поняли, что совершили ошибку при найме
4. Рекрутинговый маркетинг в визуализациях
5. Рекрутинг VS Talent Acquisition
6. Сложности заполнения ключевых ролей в организации.

Типовые оценочные материалы по теме 4 «HR-маркетинг для решения HR-задач»

Примерные вопросы для дискуссий

1. Создание социального капитала организации.
2. Выбор канала коммуникаций для решения HR-задач.
3. Усиление вовлечённости сотрудников в цифровую эпоху.
4. Основы маркетинговых практик в HR, как инструменты создания HR-бренда.

Типовые оценочные материалы по теме 5 «Обучение и развитие при помощи digital-технологий»

Примерные вопросы для дискуссий

1. Новые гибкие методологии управления
2. Agile-модель для HR
3. Как внедрить Agile-практики в организации
4. Обратная связь при обучении сотрудников.
5. Визуализация как ключевой компонент, связанный с оценкой обучения.
6. Новая парадигма корпоративного обучения: обучение в потоке работы
7. Обучение, основанное на опыте.
8. Теория социального обучения (бандуры)

Типовые оценочные материалы по теме 6 «HR-аналитика. Технологии анализа данных в HR»

Примерные вопросы для дискуссий

1. Внедрение HR-аналитики в бизнес-процессы
2. Внедрение ETL: извлечение, обработка и загрузка (extraction, transformation and loading).

3. Интеграция результатов в бизнес-операции.

4. Осуществление регулярного анализа данных.

Критерии оценивания дискуссии

Оценка «Отлично» выставляется студенту, если он дал научно обоснованный ответ на поставленный вопрос в процессе дискуссии.

Оценка «Хорошо» выставляется студенту, если он дал убедительный ответ на поставленный вопрос в процессе дискуссии.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется студенту, если он дал недостаточно обоснованный ответ на поставленный вопрос в процессе дискуссии.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не дал никакого ответа на дискуссионный вопрос.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): устный опрос.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС II – 5.1.4 Применяет при решении профессиональных задач прикладные информационные технологии, управляет взаимоотношениями с клиентами (MSD CRM), моделирует бизнес-процессы, использует технологию блокчейн и HR-аналитику в предпринимательской деятельности	ПКс ОС II – 5.1 Демонстрирует навыки использования информационных технологий для решения аналитических и управленческих задач	Определяет возможные риски при внедрении CRM систем (технические, бизнес риски, организационные). Рассчитывает оценки по показателям: динамика продаж, цикл продаж, сумма обработанных звонков и лидов и другие. Умение применятьосновные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в современном программном обеспечении для решения профессиональных задач Посредством инструментов HR-аналитики предоставляет инсайты и определяет ключевые данные.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Понятие навыки, компетении, знания, умения

2. Понятие soft-skills.

3. Отличительные особенности soft-skills, hard-skills.

4. Типологии soft-skills.

5. Треугольник развития Worldskills.

6. Методы развития soft-skills.

7. Подбор персонала. Основы. Базовые понятия.

8. SMART-рекруитмент и другие современные технологии и инструменты подбора.

9. Специфика подбора персонала в условиях глобализации.

10. Performance-маркетинг для рещения HR-задач.

11. HR-маркетинг.

12. Брендинг.

13. Маркетинг в HR. Основные понятия и базовые принципы.

14. HR-бренд и бренд руководителя. Современное лицо HR.

15. Performance-маркетинг для решения HR-задач.

16. Обучение и развитие при помощи digital-технолоний.

17. Корпоративные университеты. Корпоративное обучение глазами руководителя и сотрудника.

18. Современные тренды в развитии hard and soft skills.

19. Обучение и развитие. Основные понятия.

20. Понятие корпоративного университета.

21. Специфика развития талантов для капитализации активов предприятия.

22. HR-аналитика.

23. Технологии анализа данных в HR.

24. Показатели эффективности персонала и организации. Основные понятия. Базовые принципы.

25. HR и эффективность работы предприятия: как посчитать и сделать правильные выводы.

26. Перспективы развития сотрудника в компании: оцифровать и реализовать

Шкала оценивания

Критерии оценивания	**Оценка**
Демонстрирует весь программный материал, отлично понимает и прочно усвоил его. Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в современном программном обеспечении для решения профессиональных задач. Посредством инструментов HR-аналитики предоставляет инсайты и определяет ключевые данные.	5 (отлично)
Демонстрирует весь программный материал, хорошо понимает и прочно усвоил его. Применяет основные методы	4 (хорошо)

представления информации и алгоритмы обработки данных в современном программном обеспечении для решения профессиональных задач. Посредством инструментов HR-аналитики предоставляет инсайты и определяет ключевые данные.	
Демонстрирует на низком уровне знание программного материала. навыков критического анализа, а также формирование навыков системного подхода для обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции.	3 (удовлетворительно)
Демонстрирует незнание большой части программного материала. Не применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в современном программном обеспечении для решения профессиональных задач.Посредством инструментов HR-аналитики предоставляет инсайты и определяет ключевые данные.	2 (неудовлетворительно)

6. Методические материалы по освоению дисциплины Методические рекомендации по подготовке к дискуссии

Дискуссия представляет собой обсуждение заданной темы. Требуется проявить логику изложения материала, представить аргументацию, ответить на вопросы участников дискуссии.

Во время дискуссии обучающимся следует высказываться свободно и открыто, не оглядываясь на авторитеты и устоявшиеся мнения, критично оценивать рассматриваемый материал, указывать на нечетко или непонятно сформулированные позиции, противоречия, замеченные при ознакомлении с тем или иным источником информации. При этом критика должна быть аргументированной и конструктивной. Обучающемуся необходимо высказать именно собственную точку зрения, свое согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу. Дискуссия не предполагает простого изложения полученных сведений. Участие в дискуссии должно быть основано на предварительном изучении обсуждаемого вопроса.

При подготовке к дискуссии необходимо внимательно прочитать вопрос и подготовить аргументированные суждения.

Процедура проведения зачета с оценкой

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой учебной дисциплины, а также с разрешения преподавателя калькуляторами. Время подготовки ответа при сдаче зачета с оценкой устной форме должно составлять не менее 20 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более

15 минут. При подготовке к устному зачету с оценкой экзаменуемый, как правило, ведет

записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

При проведении устного зачета с оценкой экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях. Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении устного зачета с оценкой в аудитории могут одновременно находиться не более шести экзаменующихся. По окончании ответа на вопросы билета экзаменатор может задать экзаменуемому дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на зачет с оценкой.

Методические рекомендации по подготовке к промежуточной аттестации

При подготовке к промежуточной аттестации ознакомьтесь со списком представленных вопросов. Формулируйте ответ с точки зрения применения различных методов анализа данных. Необходимо дать аргументированный ответ, подтверждающий уровень освоения компетенции.

Самостоятельная работа студента в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом. Эта работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов в том числе: получение книг в научном абонементе; изучение книг, журналов, газет в читальном зале; возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога; получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации – учебные пособия, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и Банка России, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Изучение электронных учебных материалов

Электронные учебные материалы по дисциплине в целом или ее отдельным разделам могут быть представлены в виде: электронных учебников; прикладных компьютерных программ, содержащих тесты и др.; методических указаний по использованию прикладных компьютерных программ и электронных учебных материалов.

Материалы по самостоятельной работе студентов и консультации можно получить у преподавателя.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1. Основная литература

1. Серков, Л. Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Л. Н. Серков. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/89498.html

2. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 242 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/25064. - ISBN 978-5-16-103439-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039267

7.2. Дополнительная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-107492-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1067540

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации.

7.4. Интернет-ресурсы

1. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»

2. www.hrm.ru – Журнал «Кадровый менеджмент»

3. www.uptp.ru – Журнал «Проблемы теории и практики управления»

4. www.peoplemanagement.co.uk – Журнал «People Management»

5. www.workforce.com – Сайт журнала «Workforce management»

6. www.shrm.org – Сайт «Society for Human Resource Management»

7. www.hr-journal.ru – Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом

8. www.hrc.ru – Кадровый клуб

9. www.rhr.ru – Человеческие ресурсы России

10. www.apsc.ru – Ассоциация консультантов по подбору персонала

11. www.superclub.ru – HR Клуб СУПЕР

12. www.hr-zone.net – Статьи, публикации по управлению человеческими ресурсами

13. www.hrdigest.ru – Ежемесячный дайджест для профессионалов в области HR и

14. внутрикорпоративной коммуникации

15. www.msk.treko.ru – Электронный словарь тренера и консультанта

16. www.distance-learning.ru – Информационный портал «Дистанционное обучение»

17. http://planetaedu.ru/vacancies/ – Портал «Планета образования» – объявления о

18. вакансиях для студентов и молодых специалистов в компаниях

7.5. Иные источники

1. Адизес И.К. Управляя изменениями / И.К.Адизес. – СПб.: Питер, 2008. – 340 с.

2. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации: поведение, структура,

3. процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000.

4. Исопескуль О.Ю. Управление организацинной культурой – М.: Издательский дом

5. «Наука», 2012.- 416 с.

6. Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая

7. репутация, креативный потенциал // Проблемы теории и практики управления. –

8. 2011. – № 10.

9. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.

10. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб:

11. Питер, 2002.

12. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., Инфра-М, 2010.

13. Шейн Э.Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

14. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб:

15. Питер, классика MBA, 2018 – ISBN 978-5-4461-0375-1

16. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2011.

17. Осовицкая Н. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей. – Питер, 2018 –ISBN - 978-5-4461-0571-7

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК) для презентации учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду организации и ЭБС.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
2. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
3. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
4. https://www.ibooks.ru - Электронно-библиотечная система «IBOOKS.RU».
5. https://grebennikon.ru - Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников».
6. https://dlib.eastview.com – «East View» Полные тексты российских научных и практических журналов, а так же газет центральной прессы России.
7. https://elibrary.ru/defaultx.asp? - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
8. https://www.jstor.org - Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
9. https://elibrary.worldbank.org - World Bank eLibrary - электронная библиотека Всемирного Банка.
10. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
11. https://academic.oup.com/journals?login=true - Доступ к новым выпускам и архиву журналов Издательства Оксфордского университета Oxford Academic;
12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
13. https://www.elibrary.imf.org - IMF eLibrary Книги издательства Международного валютного фонда, а также макроэкономические и финансовые данные.
14. https://brill.com - BRILL. Доступ к коллекциям справочников международного издательства Brill.
15. https://muse.jhu.edu/journal/52 - Brookings Papers on Economic Activity. Доступ к журналу по макроэкономике издательства Брукингского института.
16. https://cepr.org/content/discussion-papers - CEPR Discussion Papers. База дискуссионных документов по итогам исследований, проведённых научными сотрудниками Центра исследований в области экономической политики (CEPR).

17. https://www.journals.uchicago.edu - Chicago Journals. Доступ к новым выпускам и архиву журналов Издательства Чикагского университета.

18. https://www.cambridge.org/core/ Cambridge Core. Полнотекстовая база научных статей и книг ведущего мирового академического издательства Cambridge University Press.

19. https://www.sciencedirect.com - SCIENCE DIRECT. Полные тексты журналов и справочников Handbooks издательства Elsevier

20. https://onlinelibrary.wiley.com - WILEY. На платформе Wiley доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019.

21. https://link.springer.com/referencework/10.1057/978-1-349-95121-5 - New Palgrave Dictionary of Economics. Словарь, энциклопедия, ежеквартально обновляемый справочник по экономике.

22. https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/zarubezhnye-resursy/49-ebsco-publishing - EBSCO Publishing. EBSCO. Издания по экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др.

23. https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/zarubezhnye-resursy/78-arkhivy-nauchnykh-zhurnalov - NEICON. Архив научных журналов» состоит из статей, вышедших в журналах издательств: Annual Reviews, Cambridge University Press, Oxford University Press, Sage Publications, Taylor & Francis.

24. https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic#basic - SCOPUS. Реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования

25. https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/zarubezhnye-resursy/74-scival - SCIVAL. Аналитическая система, предназначенная для анализа публикационной активности в библиографической базе данных Scopus.

26. https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/56-cbonds-ru Cbonds.ru. Информационно-аналитический портал финансовых данных информационного агентства Cbonds.

27. https://www.oecd-ilibrary.org OECD ILIBRARY. Аналитическая и статистическая информация по экономической, социальной и экологической областям.

28. https://spark-interfax.ru Система профессионального анализа рынков и компаний «СПАРК»

29. https://megapro.ranepa.ru/MegaPro/Web - электронный каталог научной библиотеки РАНХиГС;

30. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

31. Электронный периодический справочник «Гарант».