

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

ФАКУЛЬТЕТ ФИНАНСОВ И БАНКОВСКОГО ДЕЛА
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))
Кафедра «Фондовые рынки и финансовый инжиниринг»
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

На заседании кафедры «Фондовые рынки и
финансовый инжиниринг»
Протокол от «30» июня 2017 г.
№5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ОД.3 «Развитие человеческого капитала»
(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

38.04.08 Финансы и кредит
(код, наименование направления подготовки (специальности))

"Денежно-кредитное и финансовое регулирование экономики"
(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Магистр
(квалификация)

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

Год набора: 2018

Москва, 2017 г.

Авторы–составители:

д.э.н., профессор Хачатурян А.А.,

д.э.н., проф. , профессор кафедры «Фондовые рынки и финансовый инжиниринг»
Ларионов В.Г.

Заведующий кафедрой

«Фондовые рынки и финансовый инжиниринг»

д.э.н., проф. Корищенко К.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	27
6.1. Основная литература.....	27
6.2. Дополнительная литература.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	27
6.4. Нормативные правовые документы.....	28
6.5. Интернет-ресурсы.....	28
6.6. Иные источники.....	28
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	28

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.3 «Развитие человеческого капитала» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-16	Способность провести консалтинговые исследования финансовых проблем по заказам хозяйствующих субъектов, включая финансово-кредитные организации, органов государственной власти и органов местного самоуправления	ПК-16.1.	Способность использовать человеческий потенциал для оказания консалтинговых услуг при исследовании финансовых проблем.
ПК-17	Способность осуществлять разработку рабочих планов и программ проведения научных исследований и разработок, подготовку заданий для групп и отдельных исполнителей	ПК - 17.1.	Способность использовать концепции развития человеческого капитала при проведении научных исследований.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ Консультирование клиентов по составлению финансового плана и формированию целевого инвестиционного портфеля (В); ТФ Финансовое консультирование по широкому спектру финансовых услуг (В/01.7) ;	ПК-16.1. ПК - 17.1.	На уровне знаний: Экономические и юридические аспекты инвестиционной деятельности
		На уровне умений: Собирать, анализировать и предоставлять достоверную информацию в масштабах всего спектра финансовых (инвестиционных) услуг. Выступать в качестве эксперта в процессе принятия клиентом важных финансовых (инвестиционных) решений.
ОТФ Управление процессом финансового консультирования в организации (подразделении) (С)	ПК-16.1. ПК - 17.1.	Необходимые знания: основы стратегического менеджмента и маркетинга; основы понятия и современные принципы работы с информацией, корпоративные

ТФ Разработка методологии и стандартизация процесса финансового консультирования и финансового планирования (С/01.7)		информационные системы и базы данных; основы управления проектами; основы теории корпоративных финансов; На уровне умений: формировать общую позицию по вопросу финансового консультирования и доносить ее до всех заинтересованных сторон.
ТФ Создание и развитие организационной структуры по финансовому консультированию (С/02.7);		

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина Б1.В.ОД.3 «Развитие человеческого капитала» (1 курс, 1 семестр) составляет 2 зачетные единицы, т.е. 72 академических часа.

На контактную работу с преподавателем выделено 16 часов из них 4 часа лекций и 12 часов практических занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 56 часов в том числе 2 часа на контроль самостоятельной работы.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД.3 «Развитие человеческого капитала» реализуется после изучения дисциплин бакалавриата.

Форма промежуточного контроля в соответствии с учебным планом - зачет в устной форме.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Тема 1. Модернизация экономики и человеческого капитала (ЧК)	12			2		10	Д, Конт.вопр, Док, ПЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промеж	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 2.	Тема 2. Человеческий капитал общества, компании и личности.	14	2		2		10	Д, ПЗ
Тема 3.	Тема 3. Национальная хозяйственная и корпоративная культура.	14			4		10	Д, Конт.во пр, Док, ПЗ
Тема 4.	Тема 4. Корпоративная культура как инструмент управления ЧК компании	16	2		2		12	Д, Конт.во пр, Док, ПЗ
Тема 5.	Тема 5. Корпоративная система мотивации	14			2		12	Д, Конт.во пр, Док, ПЗ
Контроль СР		2				2	2	
Промежуточная аттестация		За						За
Всего по курсу:		72	4		12		56	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Тема 1. Модернизация экономики и человеческого капитала (ЧК)	12			2		10	Д, Конт.во пр, Док, ПЗ
Тема 2.	Тема 2. Человеческий капитал общества, компании и личности.	14	2		2		10	Д, ПЗ
Тема 3.	Тема 3. Национальная				4		10	Д,

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промеж
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	хозяйственная и корпоративная культура.	14						Конт.во пр, Док, ПЗ
Тема 4.	Тема 4. Корпоративная культура как инструмент управления ЧК компании	16	2		2		12	Д, Конт.во пр, Док, ПЗ
Тема 5.	Тема 5. Корпоративная система мотивации	14			2	2	12	Д, Конт.во пр, Док, ПЗ
Контроль СР		2				2	2	
Промежуточная аттестация		За						За
Всего по курсу:		72	4		12	2	56	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: контрольные вопросы (Конт.во пр), опрос (О), тестирование (Т), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д), практические задания (ПЗ), доклад (Док) и др.

*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО) и др.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Модернизация экономики и человеческого капитала (ЧК)

Модернизация личности российского работника. Стереотипы поведения в обществе и в организации. Модели и методы проведения организационных изменений. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. Разграничение функций работодателей и образовательных учреждений при разработке системы профессиональных компетенций. Возможные формы участия организации – работодателя в повышении качества образовательных услуг партнерского вуза. Компетентностный подход к разработке учебных программ в системе профессионального образования. Маркетинговый обзор столичного рынка услуг профессиональных образовательных учреждений на рынке труда.

Тема 2. Человеческий капитал общества, компании и личности.

Разграничение функций работодателей и образовательных учреждений при разработке системы профессиональных компетенций. Возможные формы участия организации – работодателя в повышении качества образовательных услуг партнерского вуза. Содержание понятия «управление персоналом организации». Содержание понятия «гуманистический подход к управлению персоналом». Содержание понятий «основные профессиональные задачи и функции менеджера по персоналу». Содержание понятия «кадровая политика организации». Содержание понятия «система управления персоналом».

Тема 3. Национальная хозяйственная и корпоративная культура

Национальные особенности человеческого капитала. Человек в организации, его организационное и культурное окружение. Модель взаимодействия человека и организации. Ожидания организации, ожидания человека. Формирование и развитие корпоративной культуры в банке. Кадровая стратегия и кадровая политика банка. Миссия банка. Взаимосвязь целей, стратегии и миссии. Планирование потребностей банка в человеческих ресурсах. Основные элементы системы управления человеческим капиталом банка, ее цели, функции, принципы формирования. Оценка результативности труда и проведение аттестации работников. Управление планированием карьеры и профессиональным продвижением. Организация мотивационной системы в банке. Корпоративный компенсационный пакет. Участие персонала банка в его собственности, капитализации и прибыли.

Тема 4. Корпоративная культура как инструмент управления ЧК компании

Диагностика корпоративной культуры. Управление развитием корпоративной культуры. Развитие корпоративного партнерства и вовлечение работников в дела банка. Кодекс корпоративной этики в банке. Ценностная база поведения человека: расположение к людям, нормы, верования, принципы поведения, их влияние на поведение человека. Личность (индивидуальность), ее характеристика. Факторы, формирующие индивидуальность. Профили личности. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации, модификация поведения человека в организации. Модель компетенций в управлении человеческим капиталом банка.

Тема 5. Корпоративная система мотивации

Общая характеристика мотивации, потребности, побуждения, мотивационный процесс. Особенности построения моделей корпоративной мотивации в российских условиях. Современная практика применения идей и теорий мотивации (система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, ротация кадров, обогащение содержания работы).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Модернизация экономики и человеческого капитала (ЧК)	Темы для дискуссии. Типовые контрольные вопросы. Темы докладов и рефератов. Практическое задание. Самостоятельная работа.
Тема 2. Человеческий капитал общества, компании и личности.	Темы для дискуссии. Практическое задание. Самостоятельная работа.
Тема 3. Национальная хозяйственная и корпоративная культура.	Темы для дискуссии. Типовые контрольные вопросы. Темы докладов и рефератов. Практическое задание. Самостоятельная работа.
Тема 4. Корпоративная культура как инструмент управления ЧК компании	Темы для дискуссии. Типовые контрольные вопросы. Темы докладов и рефератов. Практическое задание. Самостоятельная работа.
Тема 5. Корпоративная система мотивации	Темы для дискуссии. Типовые контрольные вопросы. Темы докладов и рефератов. Практическое задание. Самостоятельная работа.

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1. Модернизация экономики и человеческого капитала.

Темы для дискуссии

1. Модернизация личности российского работника.
2. Стереотипы поведения в обществе и в организации.
3. Модели и методы проведения организационных изменений.

Типовые контрольные вопросы

1. Определите взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
2. Проанализируйте сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.

Темы докладов и рефератов

1. Разграничение функций работодателей и образовательных учреждений при разработке системы профессиональных компетенций.
2. Возможные формы участия организации – работодателя в повышении качества образовательных услуг партнерского вуза.
3. Компетентностный подход к разработке учебных программ в системе профессионального образования.
4. Маркетинговый обзор столичного рынка услуг профессиональных образовательных учреждений на рынке труда.

Практическое задание

1. Раскрыть содержание понятия «управление персоналом организации».
2. Раскрыть содержание понятия «гуманистический подход к управлению персоналом».
3. Раскрыть содержание понятий «основные профессиональные задачи и функции менеджера по персоналу».
4. Раскрыть содержание понятия «кадровая политика организации».
5. Раскрыть содержание понятия «система управления персоналом».

Самостоятельная работа:

1. Сформулируйте методы и приемы анализа трудовых показателей.
2. Обобщите роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Человеческий капитал общества, компании и личности.

Темы для дискуссии

1. Разграничение функций работодателей и образовательных учреждений при разработке системы профессиональных компетенций.
2. Возможные формы участия организации – работодателя в повышении качества образовательных услуг партнерского вуза.
3. Компетентностный подход к разработке учебных программ в системе профессионального образования.
4. Маркетинговый обзор столичного рынка услуг профессиональных образовательных учреждений на рынке труда.

Практическое задание

1. Раскрыть содержание понятия «управление персоналом организации».
2. Раскрыть содержание понятия «гуманистический подход к управлению персоналом».
3. Раскрыть содержание понятий «основные профессиональные задачи и функции менеджера по персоналу».
4. Раскрыть содержание понятия «кадровая политика организации».
5. Раскрыть содержание понятия «система управления персоналом».
6. Раскрыть содержание понятия «организационное проектирование».
7. Раскрыть содержание понятия «планирование численности персонала».

- 8 Раскрыть содержание понятия «кадровая служба предприятия».
- 9 Раскрыть содержание понятия «привлечение сотрудников в организацию».
- 10 Раскрыть содержание понятия «кадровый резерв организации».
- 11 Аргументировать необходимость постоянной координации управления кадровым направлением деятельности организации и реализацией общеорганизационной стратегии.

Самостоятельная работа:

Разработайте мероприятия по совершенствованию организации труда и оценке их социально-экономической эффективности.

Сформулируйте методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.

Предложите методы и приемы текущей деловой оценки персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Национальная хозяйственная и корпоративная культура.

Темы для дискуссии

- 1. Национальные особенности человеческого капитала. Человек в организации, его организационное и культурное окружение.
- 2. Модель взаимодействия человека и организации. Ожидания организации, ожидания человека.
- 3. Формирование и развитие корпоративной культуры в банке. Кадровая стратегия и кадровая политика банка. Миссия банка.
- 4. Взаимосвязь целей, стратегии и миссии. Планирование потребностей банка в человеческих ресурсах.
- 5. Основные элементы системы управления человеческим капиталом банка, ее цели, функции, принципы формирования.
- 6. Оценка результативности труда и проведение аттестации работников.
- 7. Управление планированием карьеры и профессиональным продвижением.
- 8. Организация мотивационной системы в банке. Корпоративный компенсационный пакет. Участие персонала банка в его собственности, капитализации и прибыли.

Типовые контрольные вопросы

- 1. Каким образом осуществляется аттестация персонала?
- 2. Проведите оценка:
 - 1) результативности деятельности персонала организации.
 - 2) профессиональных и личных качеств работников организации.
 - 3) уровня квалификации работников организации.
 - 4) сложности выполняемых работ.
- 3. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников.
- 4. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда.

Темы докладов и рефератов

1. Технологии основной и дополнительной оплаты труда персонала в различных секторах экономики.
2. Нетрадиционные мотивационные технологии и их применимость в условиях экономического кризиса.
3. Организация подсистемы социально-психологической поддержки персонала в современной организации.
4. Компетенции необходимые штатному психологу в современной организации.
5. Социально-психологическая поддержка персонала; технологии и их применимость в условиях экономического кризиса.

Практическое задание

1. Раскрыть дополнительную отечественную специфику управления человеческими ресурсами в сравнении с западным опытом.
2. Перечислить основные регламенты (законодательные акты, внутриорганизационные регламенты), которыми обязана руководствоваться организация в сфере управления человеческими ресурсами.
3. Раскрыть различие в понятиях «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
4. Раскрыть различия в понятиях «мотивация труда» и «стимулирование трудовой деятельности» с позиции эффективного их использования в процессе управления персоналом работодателя.
16. Сформулировать и кратко раскрыть перечень основных рисков, связанных с кадровой работой на современном предприятии.
5. Сформулировать и кратко раскрыть основные методы определения потребности в персонале в современной организации.

Самостоятельная работа:

1. Определите важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда.
2. Проанализируйте факторы удовлетворенности трудом.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Корпоративная культура как инструмент управления ЧК компании

Темы для дискуссии

1. Диагностика корпоративной культуры. Управление развитием корпоративной культуры.
2. Развитие корпоративного партнерства и вовлечение работников в дела банка. Кодекс корпоративной этики в банке.
3. Ценностная база поведения человека: расположение к людям, нормы, верования, принципы поведения, их влияние на поведение человека.
4. Личность (индивидуальность), ее характеристика. Факторы, формирующие индивидуальность. Профили личности.

5. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации, модификация поведения человека в организации.

6. Модель компетенций в управлении человеческим капиталом банка.

Типовые контрольные вопросы

1. Определите факторы, влияющие на социально-психологический климат в трудовом коллективе.

2. Обобщите характер межличностных отношений.

3. Проанализируйте взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.

Темы докладов и рефератов

1. Сходство и отличия трудовых ресурсов от других ресурсов.

2. Особенности одного из отраслевых сегментов рынка труда (по Вашему выбору).

Практическое задание

1. Сформулировать общий перечень функций кадровой службы современной организации. Определить основные требования к ее формированию на предприятии (численность, основные должности и направления работы, особенности взаимодействия с другими подразделениями).

2. Разграничить понятия «открытая» и «закрытая» кадровая политика.

3. Сформулировать проблемы характерные для различных этапов карьеры сотрудника современной организации.

4. Оформление отношений трудового найма. Последовательность действий и виды трудовых договоров.

Самостоятельная работа:

1. Проведите анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления.

2. Сделайте оценку абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Корпоративная система мотивации

Темы для дискуссии

1. Общая характеристика мотивации, потребности, побуждения, мотивационный процесс.

2. Особенности построения моделей корпоративной мотивации в российских условиях.

3. Современная практика применения идей и теорий мотивации (система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, ротация кадров, обогащение содержания работы).

Типовые контрольные вопросы

1. Какие факторы, определяют изменение фонда оплаты труда и структуру потребления?

2. Проанализируйте структуру и динамику средней заработной платы в

банковском секторе за последние 3 года.

Темы докладов и рефератов

1. Трудовая ментальность как фактор, определяющий специфику национальных рынков труда.
2. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда.
3. Способы профилактики кадровых рисков в организации.

Практическое задание

1. Служба управления персоналом в современной организации: статус, функции, полномочия.
2. Основные элементы кадрового документооборота в организации.
3. Кадровое планирование в организации: основные направления, методы, документы.
4. Организация аттестации персонала, ее задачи и основное содержание.

Самостоятельная работа:

1. Проведите анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы,
2. Сделайте оценку влияния производительности труда на себестоимость продукции и рентабельность производства.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности текущей аттестации, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка дискуссии

1.1. Активное участие в обсуждении темы. 1.2. Проявлены системные знания теоретического материала по теме. 1.3. Четко и обоснованно сформулирована самостоятельная позиция участника по обсуждаемой теме дискуссии. 1.4. Приведены логичные и развернутые аргументы к своей позиции. Учащийся способен обоснованно и развернуто ответить на дополнительные вопросы преподавателя и других участников дискуссии. 1.5. Учащийся способен связать теоретические знания с практикой. Приведены примеры, подтверждающие свою позицию.	Отлично / Зачтено	76 – 100 баллов
1.1. Недостаточно активное участие в обсуждении темы. 1.2. Отсутствие существенных неточностей в знаниях теоретического материала по теме. 1.3. Недостаточно четко и обоснованно сформулирована самостоятельная позиция участника по обсуждаемой теме дискуссии. 1.4. Недостаточно логически выстроена и развернута аргументация к своей позиции. Учащийся способен обоснованно ответить лишь на часть	Хорошо / Зачтено	51 – 75 баллов

дополнительных вопросов преподавателя и других участников дискуссии. 1.5. Учащийся испытывает сложности в соотнесении теоретических знаний с практикой, приведении примеров, подтверждающих свою позицию.		
1.1. Недостаточно активное участие в обсуждении темы. 1.2. Существенные неточности в знаниях теоретического материала по теме, знания только базовых категорий. 1.3. Недостаточно четко сформулирована самостоятельная позиция участника по обсуждаемой теме дискуссии. Сложности с обоснованием выбора позиции. 1.4. Существенные затруднения с аргументацией позиции участника дискуссии, обоснование позиции недостаточно развернуто и логично. Учащийся испытывает существенные затруднения при ответе на дополнительные вопросы преподавателя и других участников дискуссии. 1.5. Учащийся испытывает сложности в соотнесении теоретических знаний с практикой, приведении примеров, подтверждающих свою позицию.	Удовлетворительно / Зачтено	26 – 50 баллов
1.1. Студент не участвует в обсуждении темы. 1.2. При ответе на вопросы преподавателя обнаруживает: - незнание большей части теоретического материала по теме дискуссии; - существенные затруднения с выработкой самостоятельной позиции по теме дискуссии и ее аргументацией; - неспособность связать обсуждаемую тему с практикой, привести примеры к обсуждаемой теме.	Неудовлетворительно / Не зачтено	0 – 25 баллов

Оценка рефератов

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста: макс. – 20 баллов	- обоснована актуальность темы, проблемы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы: макс. – 30 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - использование понятийного аппарата/инструментария, получаемого в ходе изучения дисциплины;

	<ul style="list-style-type: none"> - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, формулировать и аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников и их актуальность: макс. – 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - круг выбранных источников достаточен для освещения и исследования темы и поставленной проблемы; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.); - использование актуальных статистических данных.
4. Соблюдение требований к оформлению: макс. – 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдена культура цитирования и оформления ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему реферата; - соблюдена культура оформления: титульный лист; выделение разделов; нумерация страниц; оформлен список литературы.
5. Грамотность: макс. – 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Оценивание реферата

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «Отлично» / «Зачтено»;
- 70 – 75 баллов – «Хорошо» / «Зачтено»;
- 51 – 69 баллов – «Удовлетворительно» / «Зачтено»;
- менее 51 балла – «Неудовлетворительно» / «Не зачтено».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

4.2. Промежуточная аттестация

4.2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ПК-16	Способность провести консалтинговые исследования финансовых проблем по заказам хозяйствующих субъектов, включая финансово-кредитные организации, органов государственной власти и органов местного самоуправления	ПК-16.1.	Способность использовать человеческий потенциал для оказания консалтинговых услуг при исследовании финансовых проблем.
ПК-17	Способность осуществлять разработку рабочих планов и программ проведения научных исследований и разработок, подготовку заданий для групп и отдельных исполнителей	ПК - 17.1.	Способность использовать концепции развития человеческого капитала при проведении научных исследований.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-16.1. Способность использовать человеческий потенциал для оказания консалтинговых услуг при исследовании финансовых проблем.	Способность использовать человеческий потенциал для оказания консалтинговых услуг при исследовании финансовых проблем.	Способен анализировать развитие человеческого капитала. Грамотно организует имеющиеся трудовые ресурсы для проведения консалтинговых исследований.
17.1. Способность использовать концепции развития человеческого капитала при проведении научных исследований.	Способность использовать концепции развития человеческого капитала. Способен использовать человеческий потенциал при проведении научных исследований.	Актуализирует разработанную и построенную модель развития человеческого потенциала. Обосновывает использование человеческого потенциала при проведении научных исследований.

4.2.2. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устный опрос и практические задания.

4.2.3 Типовые оценочные средства

Список вопросов для подготовки к зачету в устной форме

1. Основные модели модернизации экономики и человека.
2. Человеческий капитал как фактор капитализации бизнеса.
3. Типы корпоративных культур, их классификация.
4. Совместимость стратегии, идеологии и корпоративной культуры организации.
5. Культура как инструмент поддержания целостности организации.
6. Генезис российских модернизаций.
7. Культурологическая «формула успеха» российских хозяйственных реформ.
8. Россия как общество – трансформер.
9. Бинарность российской хозяйственной культуры.
10. Формирование ментальности российского работника.
11. Стереотипы поведения работника в банке.
12. Личность и компания. Вхождение человека в компанию, модель взаимодействия.
13. Адаптация работника в банке. Научение поведению в организации.
14. Роль собственника в формировании корпоративной культуры.
15. Баланс власти собственника, менеджера и корпоративных норм.
16. Стил управления и корпоративный климат.
17. Общее и особенное в западной и российской корпоративной культуре.
18. Миссия и стратегия банка.
19. Кодекс корпоративной этики банка.
20. Человеческий, культурный и организационный капитал компании.
21. Факторы, мотивирующие работника к эффективному труду.
22. Основные модели корпоративной мотивации в банке.
23. Корпоративный вектор компетенций работника.
24. Корпоративные компенсационные программы.
25. Корпоративные модели оценки труда и его результатов.

Практические задания для промежуточной аттестации

1. Специалист службы безопасности организации получает задание осуществить проверку потенциальной лояльности кандидата на трудоустройство. Какие сведения и из каких источников он должен собрать для подготовки соответствующего заключения?
2. Специалист службы безопасности получает задание провести специальный инструктаж нанятых на работу молодых специалистов. Какие вопросы необходимо рассмотреть при его проведении?
3. Специалист службы безопасности получает задание осуществить

группировку структурных подразделений организации для определения степени вероятности вербовки их сотрудников. Какие из этих 47 подразделений будет интересовать следующих потенциальных субъектов угроз - конкуренты организации, криминальные структуры, государственные правоохранительные и налоговые органы?

4. По вине сотрудника была разглашена конфиденциальная информация, составляющая коммерческую тайну. Расследование показало, что причиной этого стала коррупция, т.е. полученное от конкурента денежное вознаграждение. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

5. По вине сотрудника была разглашена конфиденциальная информация, составляющая коммерческую тайну. Расследование показало, что причиной этого стала безответственность виновного сотрудника, без злого умысла, нарушившего установленные правила ведения деловых переговоров. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

6. Сотрудник организации, скрывший на стадии трудоустройства компрометирующую его информацию от работодателя, стал объектом шантажа со стороны конкурента. Об этой попытке он немедленно сообщил в службу безопасности. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

7. Сотрудник организации, скрывший на стадии трудоустройства компрометирующую его информацию от работодателя, стал объектом шантажа со стороны конкурента. Он поддался на шантаж и стал передавать конкуренту известную ему конфиденциальную информацию о своем работодателе. Служба безопасности выявила источник утечки, но до определенного времени не предъявляла виновному сотруднику обвинений. Какие дальнейшие действия могут быть предприняты службой безопасности в отношении данного сотрудника?

8. Руководитель одного из филиалов организации, уличенный в финансовых нарушениях, допустил прямые угрозы в адрес специалиста службы внутреннего аудита. Какие санкции следует применить к данному руководителю?

9. Служба безопасности приняла решение о проведении специального служебного расследования в отношении конкретного сотрудника организации. Какими причинами она могла при этом руководствоваться?

10. Руководитель структурного подразделения организации должен провести инструктаж нового сотрудника, допущенного к конфиденциальной информации. Какие вопросы необходимо рассмотреть при его проведении?

11. Вы — начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи. По какому пути вы пойдете и почему? 1) Возьмётесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании 48 коллектива. 2) Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа. 3) Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро). 4) Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручив этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

12. Перечислите основные виды коммуникационных моделей в организации (линейная, кольцевая, звездная и др.). Каждую модель необходимо охарактеризовать с точки зрения эффективности применения в определенной сфере деятельности, с учетом структуры и сложности задачи, временных рамок и других выявленных Вами факторов.

13. Реализовать в рамках предприятия изменение в сфере управления персоналом (сокращение штата, повышение заработной платы). Отследить потенциальные изменения (последствия решения) во всех подсистемах системы управления персоналом (финансовая, социально- психологическая, правовая, функциональная, информационная). Проанализировать каким образом изменение во внешней среде (законодательство, повышения МРОТ и т.д.) организации отразится на тех же подсистемах.

14. Представьте себе ситуацию: в компанию приходит новый руководитель, который пытается абсолютно правильно, как ему кажется, воздействовать на корпоративную культуру, формировать мотиваторы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности. Однако завоевать лидерские позиции ему пока не удалось. Значительным авторитетом пользуется некий неформальный лидер, который придерживается ценностей, существенно отличающихся от тех, что пытается внедрить новый начальник. Каковы возможные негативные последствия подобной ситуации? Как должен поступить грамотный руководитель, чтобы нейтрализовать подобные последствия и добиться своих целей?

15. Определите очередности рассмотрения и примите решение по данному кандидату на вакантную должность. Резюме женщины - претендента на должность регионального торгового представителя известной международной медицинской фирмы: Образование: 1992–1998 гг. Славский государственный медицинский университет, г. Славск, лечебный факультет. Специальность – лечебное дело. Профессиональный опыт-настоящее время – врач-инфекционист медицинского диагностического центра филиала ФГУП НПО «Макроген» МЗ РФ в г. Славск – 2003–2005 гг. – ассистент кафедры инфекционных болезней ФПК и ППС СлГМУ – 1999–2003 гг. – старший лаборант кафедры инфекционных болезней ФПК и ППС СлГМУ. Квалификация: – январь–май 2000 г. –

общее усовершенствование по циклу «Инфекционные болезни», кафедра инфекционных болезней ФПК и ППС СлГМУ – 1998– 1999 гг. – интернатура по специальности «терапия» на кафедре терапии ФПК и ППС

16. Расположите источники набора персонала в зависимости от указанных целей: «временная занятость», «подбор технического персонала», «подбор специалистов», «подбор административных служащих низшего звена». 1) местная газета; 2) кадровое агентство; 3) журнал; 4) образовательные учреждения; 5) государственные службы занятости; Аргументируйте Ваш выбор.

17. Охарактеризуйте поведенческий тип сотрудника («одиночка», «менеджер», «командный игрок») 1) На предыдущем месте работы я придумал новую систему взаимодействия с дистрибьюторами, которая позволила мне увеличить объем продаж на 45%. Кстати, потом эту систему применяли и другие сотрудники нашего отдела. А я получил значительный бонус и звание 50 «Сотрудник года». 2) На предыдущем месте работы я придумал новую систему взаимодействия с дистрибьюторами для всего отдела. Мне удалось убедить всех, что это оптимально для нашего бизнеса, и внедрить систему для всех своих коллег в отделе. Объем продаж у нашего отдела вырос на 35%, а у меня — на 45%, поскольку я начал применять эту систему первым. Поэтому я стал «Сотрудником года», а все остальные получили отличные бонусы по итогам года. 3) На предыдущем месте работы сложилась не самая удачная система взаимодействия с дистрибьюторами. Многие, и я в том числе, считали, что ее нужно менять. Мы все думали над этим, но окончательная идея пришла в голову мне. Мы внедрили новую систему работы с дистрибьюторами, и объем продаж у нашего отдела вырос в среднем на 35% (у меня объем вырос на 45%, и я стал «Сотрудником года»).

18. Сформируйте службу персонала в гостинице (открытое акционерное общество) с численностью сотрудников 350 человек: требования к численности кадровой службы, задачи и тип кадровой политики, коммуникационная модель и взаимодействие с другими структурами, ключевые должности и основные функциональные обязанности по ним.

19. Сформулируйте перечень задач линейного руководителя при проведении и подготовке аттестации персонала

20. Руководитель кадровой службы должен оформить в штат нового сотрудника. Какие необходимые документы он должен подготовить?

21. Определите типовую структуру должностной инструкции сотрудников организации и раскройте содержание основных разделов документа.

22. Определите стиль руководства, наиболее адаптированный для предприятия с высоким уровнем экологической опасности. Обоснуйте ответ.

23. В процессе отбора кандидата на вакансию возникают три типа ошибок: «ошибка ореола», «ошибка стереотипизации» и «ошибка контраста». Раскройте значение этих ошибок, приведите примеры.

4.3. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности промежуточной аттестации, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения зачета

Зачёт проводится устно по контрольным вопросам и обсуждения практического задания. При выведении аттестационной отметки обязательно учитываются результаты текущего контроля и самостоятельной работы обучающегося. Текущий контроль успеваемости осуществляется во время проведения семинаров посредством проведения устных опросов, обсуждения практических заданий, кейса учащихся. Содержание оценочного средства – вопросы к зачету и практическое задание. Требования к выполнению – зачет проводится в устной форме путем ответа на вопросы из представленного перечня и обсуждения практического задания. Время, отведенное на процедуру – 20 минут. Результаты оглашаются по окончании опроса. Каждому студенту выдается свой собственный, узко сформулированный вопрос и практическое задание. Ответ должен быть четким и кратким, содержащим все основные характеристики описываемого понятия, института, категории. Практическое задание должно демонстрировать усвоение компетенций.

Шкала оценивания

Зачет

Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи. Практическое задание решено и обосновано собственными выводами. Базовые умения и навыки сформированы отлично, решает задачи по сбору материала, находит методы организации исследований и исследовательские стратегии, способен обосновать выбор источников данных. В ходе текущего контроля участвовал в дискуссиях, презентовал реферат, выполнил практическое задание. Способен разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках с учетом их особенностей и тенденций. Способен использовать информацию для расширения сферы финансовой грамотности.

Не зачет

Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной

системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи. Не выполнил практическое задание. Базовые умения и навыки сформированы очень слабо, не находит методы организации исследований и исследовательские стратегии, не способен обосновать выбор источников данных. В ходе текущего контроля не участвовал в дискуссиях, не презентовал реферат, не выполнил практическое задание. Не способен разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках с учетом их особенностей и тенденций. Не способен использовать информацию для расширения сферы финансовой грамотности.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания по проведению самостоятельной работы студентов

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов (далее самостоятельная работа студентов) – это планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Объем самостоятельной работы студентов определяется государственным образовательным стандартом. Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента и регламентируется учебным планом.

Проблема самостоятельной работы находится в центре внимания отечественных методистов и рассматривается как резерв повышения эффективности учебного процесса. Очевиден тот факт, что в условиях вузовского образования повышение самостоятельности обучающихся при овладении иностранным языком связано с предоставлением им большей свободы как в выборе способов выполнения домашних заданий, так и в выборе самих домашних заданий, их объема, сроков выполнения и т.д.

Как и всякая форма учебно-воспитательного процесса, самостоятельная работа призвана выполнять несколько функций:

- образовательную (систематизация и закрепление знаний учащихся),
- развивающую (развитие познавательных сил учащихся – их внимания, памяти, мышления, речи),
- воспитательную (воспитание устойчивых мотивов учебной деятельности, навыков культуры умственного труда, самоорганизации и самоконтроля, целого ряда ведущих качеств личности – честности, трудолюбия, требовательности к себе, самостоятельности)

Условно выделяют четыре уровня самостоятельной продуктивной деятельности, соответствующие их учебным возможностям:

1. Копирующие действия по заданному образцу.
2. Репродуктивная деятельность по воспроизведению информации о различных свойствах изучаемого объекта.
3. Продуктивная деятельность самостоятельного применения приобретенных знаний для решения задач, выходящих за пределы известного образца, требующая способности к индуктивным и дедуктивным методам.
4. Самостоятельная деятельность по переносу знаний при решении задач в совершенно новых ситуациях, условиях по составлению новых программ принятия решений, выработка гипотетического аналогового мышления.

Следует отметить, что преподаватель лишь организует познавательную деятельность, в которой сам студент осуществляет познание. Самостоятельная работа завершает задачи всех видов учебной работы. Никакие знания, не подкрепленные самостоятельной деятельностью, не могут стать подлинным достоянием человека. Кроме того, самостоятельная работа имеет и воспитательное значение: она формирует самостоятельность не только как совокупность умений и навыков, но и как черту характера, играющую существенную роль в структуре личности современного специалиста высшей квалификации. Эффект от самостоятельной работы студента можно получить только тогда, когда она организуется и реализуется в учебно-воспитательном процессе в качестве целостной системы, пронизывающей все этапы обучения студентов в вузе.

Внеаудиторная СР студентов представляет собой один из видов их самостоятельной работы по овладению иностранным языком, который предполагает дифференцированный подход к обучающимся и индивидуализацию обучения.

Внеаудиторная СР студентов как форма усвоения иноязычных знаний, умений и навыков имеет следующие преимущества:

- 1) во внеаудиторной СР персонифицированы условия, необходимые для овладения ИЯ, студент сам определяет темп работы, способы ее выполнения;

2) различия в индивидуально-психологических особенностях студентов предопределяют разную технологию обучения, поскольку для освоения ИЯ особое значение имеют такие психические процессы, как мышление, восприятие, память;

3) внеаудиторная СР над языком способствует формированию положительных качеств личности: самостоятельности, инициативности, целеустремленности, систематичности и тщательности в работе, кроме того, студенты испытывают удовлетворение от самостоятельного поиска и познания, приучаются рационально использовать свое время, воспитывать в себе сознательную дисциплину и волевой самоконтроль, развивают память, мышление, способность к творческой деятельности.

Содержание самостоятельной работы студентов имеет двуединый характер. С одной стороны, это совокупность учебных и практических заданий, которые должен выполнить студент в процессе обучения, объект его деятельности. С другой стороны, это способ деятельности студента по выполнению соответствующего учебного теоретического или практического задания. Свое внешнее выражение содержание самостоятельной работы студентов находит во всех организационных формах учебной и внеаудиторной деятельности, в ходе самостоятельного выполнения различных заданий.

Собственно самостоятельная работа студентов выполняется в удобные для студента часы и представляется преподавателю для проверки. Данный формат предусматривает большую самостоятельность студентов, большую индивидуализацию заданий, наличие консультационных пунктов и ряд психолого-педагогических новаций, касающихся как содержательной части заданий, так и характера консультаций и контроля.

Студентам предлагаются следующие формы самостоятельной работы:

- внеаудиторное (экстенсивное) чтение;
- беспереводное чтение;
- самостоятельная работа (индивидуальная) с использованием Интернет-технологий;
- индивидуальная и групповая творческая (проектная) работа;
- выполнение заданий по пройденным грамматическим темам с использованием справочной литературы;
- письменный перевод информации профессионального характера с английского языка на русский.

Результаты самостоятельной творческой работы могут быть представлены в форме презентации или доклада по теме, в форме рефератов, или иного проекта.

Краткие методические указания по подготовке и написанию реферата:

Реферат магистранта - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную

преподавателем (тема может быть предложена и обучающимся, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель реферата состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Написание реферата позволит автору научиться четко, лаконично, грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Реферат должен содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Также для успешного освоения дисциплины обучающийся должен ознакомиться с основной и дополнительной литературой, нормативно-правовыми документами, а также интернет-источниками.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Мау В.А. Человеческий капитал [Электронный ресурс]: вызовы для России/ Мау В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2013.— 32 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51129>

6.2. Дополнительная литература

1. Развитие человеческого капитала — новая социальная политика [Электронный ресурс]: сборник научных статей/ Е.М. Авраамова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2013.— 541 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51073>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Виды самостоятельной внеаудиторной работы:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- подготовка информационных сообщений по темам дисциплины (модуля);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к текущему контролю (реферат).

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 [«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»](#).
3. Федеральный Закон Российской Федерации "Об акционерных обществах" от 26.12.1995г. №208-ФЗ (ред. от 03.07.2016).
4. Федеральный Закон Российской Федерации "Об обществах с ограниченной ответственностью" от 08.02.1998г. №14-ФЗ (ред. от 03.07.2016).

6.5. Интернет-ресурсы.

1. www.hrm.ru - Ведущий портал о кадровом менеджменте;
2. www.e-xecutive.ru – Сообщество менеджеров E-xecutive;
3. www.hr-portal.ru – Сообщество HR- менеджеров .

6.6. Иные источники

1. Хачатурян А.А. (в соавторстве с Ю.Емельяновым). Человеческий капитал в модернизации России. М, Едиториал УРСС, 2011.
2. Субботина И.Ю. Формирование качественного человеческого капитала: отбор, мотивация и интеллектуализация трудовых ресурсов.// Вопросы регулирования экономики, Том 4, №1, 2013.
3. Управление человеческим капиталом муниципальных организаций (социологический анализ) : дис. канд. социол. наук : А. К. Кумратов ; РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М., 2010.
4. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией. М., ЮНИТИ, 2007.
5. Валдайцева М.В. Уровни теоретического анализа процесса управления человеческим капиталом // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент 2014. № 2.

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

7.1. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».

4. <https://dlib.eastview.com> - East View Information Services, Inc. Коллекции электронных научных и практических журналов.

5. <http://elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека Elibrary.ru.

7.2 Список учебно-лабораторного оборудования.

- Компьютеры,
- проектор,
- магнитная доска и маркеры.

7.3. Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний слушателей

- СПС «Консультант»,
- Правовая система «Гарант».