

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

Институт государственной службы и управления

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом РАНХиГС
(в составе ДПП)
Протокол от «19» сентября 2023 г. № 17

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Система оценки персонала организации

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
профессиональной переподготовки**

«Специалист по управлению персоналом (HR-менеджер)»

Москва, 2023 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.п.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом ИГСУ



Вернигорова Т.П.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины.....	4
Планируемые результаты обучения дисциплины	4
2. Объем дисциплины	5
3. Структура и содержание дисциплины	5
3.1. Структура дисциплины.....	5
3.2. Содержание дисциплины	8
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей дисциплины ...	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	12
6.1. Нормативные правовые документы.....	12
6.2. Основная литература.....	13
6.4. Интернет-ресурсы.....	13
6.5. Справочные системы.....	14
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	14

1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Система оценки персонала организации» подготовка HR-специалистов к организации и проведению комплексной оценки персонала.

Задачами прохождения программы повышения квалификации являются:

- приобретение знаний об основных принципах и технологиях оценки персонала,
- изучение порядка проведения аттестации и других оценочных процедур,
- рассмотрение процесса разработки модели компетенций и подбора на ее основе методов оценки.
- освоение методологии оценки эффективности и результативности деятельности персонала.

Планируемые результаты обучения дисциплины

Знания, умения и практический опыт, приобретаемый в результате освоения дисциплины «Система оценки персонала организации», указаны в таблице 1.

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются)	Знания	Умения	Практический опыт
Деятельность по оценке и аттестации персонала	ПСК-5 ¹ Организация и проведение оценки персонала	Знание технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик	Умение определять параметры и критерии оценки персонала, разрабатывать средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала	Способность разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять ресурсы, выбирать средства и методы проведения оценки персонала в соответствии с целями организации, проводить оценку персонала в соответствии с планами организации

¹ Трудовая функция С/01.6 профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н

	ПСК-6 ² Организация и проведение аттестации персонала	Знание порядка и технологии проведения аттестации персонала, технологии, методов и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Умение определять параметры и критерии аттестации персонала, определять и применять средства и методы аттестации, выделять группы персонала для проведения аттестации	Способность к разработке проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, оценка соответствующих затрат, организационному и документационному сопровождению процесса аттестации и работы аттестационной комиссии.
--	---	---	---	--

2. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Система оценки персонала организации» составляет 40 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем с применением дистанционных образовательных технологий, составляет 10 часов: лекции – 10 часов. Текущий контроль – 10 академических часов. Самостоятельная работа составляет 18 часов. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом зачет с применением дистанционных образовательных технологий – 2 часа (таблица 2).

Таблица 2

Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы		Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		-	10
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)		-	10
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		-	-
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		-	-
Самостоятельная работа слушателя (СР)		-	18
Промежуточная аттестация	форма	-	2 (зачет)
	час.		
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		-	40

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Структура дисциплины «Система оценки персонала организации» с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий), с применением дистанционных образовательных технологий и на самостоятельную работу слушателей, а также формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации раскрывается в таблице 3.

² Трудовая функция С/02.6 профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование темы	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час.	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час.)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			В том числе				Всего		В том числе				Всего					
			Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.			Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.						
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Оценка как средство повышения ценности человеческих ресурсов организации	3	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
2.	Сущность показателей и критериев оценки персонала	3	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
3	Технологии оценки персонала	4	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
4.	Основные методы диагностики личности и их характеристика	4	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
5.	Аттестация персонала как способ оценки профессиональной деятельности	4	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
6.	Связь оценки персонала с компенсациями и льготами	4	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6

7.	Связь оценки персонала с системой нематериальной мотивации	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
8.	Связь оценки персонала с системой обучения и развития	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
9.	Связь оценки персонала с системой профессионального и карьерного роста	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
10.	Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1 (Т)	-	-	ПСК-5 ПСК-6
	Итого	40	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10	-	-	-	18	10	-	2 Зачет (Т)	-

3.2. Содержание дисциплины

Содержание дисциплины «Система оценки персонала организации» с учетом современного развития образования и науки, техники, культуры, а также перспектив их развития по темам теоретического и практического материала раскрывается в логической последовательности тем (таблица 4).

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер темы	Содержание темы
Тема 1. Оценка как средство повышения ценности человеческих ресурсов организации.	Место оценки персонала в системе управления организацией. Современные тенденции профессионализации управления персоналом и совершенствования форм и методов оценки персонала. Оценка персонала как средство достижения стратегических целей организации. Оценка как средство, облегчающее проведение организационных изменений.
Тема 2. Сущность показателей и критериев оценки персонала.	Правила, предписания, регламенты, зафиксированные в соответствующих документах. Периодическая оценка эффективности кадровых технологий и внесение корректив по итогам оценки. Заинтересованность и поддержка руководителей организации. Виды оценочных шкал. Выбор количества баллов. Способы повышения объективности оценки.
Тема 3. Технологии оценки персонала.	Требования, предъявляемые к кадровым технологиям. Постановка целей, увязанных с целями организации или целями отдельных подразделений. Наличие эффективных методов и процедур, позволяющих решать поставленные задачи. Обеспеченность реализации технологий необходимыми финансовыми и материальными ресурсами.
Тема 4. Основные методы диагностики личности и их характеристика.	Индивидуально-психологические особенности личности. Значения диагностики свойств личности персонала. Основные методы диагностики свойств личности и их характеристика. Психологическая диагностика управленческой деятельности.
Тема 5. Аттестация персонала как способ оценки профессиональной деятельности.	Нормативно-методическая база аттестации. Цели, задачи, методы аттестации персонала и их характеристики. Процедура подготовки аттестации персонала и ее содержание. Использование результатов аттестации персонала в практике деятельности руководителей.
Тема 6. Связь оценки персонала с компенсациями и льготами.	Зависимость заработной платы от результатов труда. Премии и бонусы как часть компенсационного пакета по результатам оценки. Льготы как дополнительные материальные преимущества добросовестных сотрудников. Корпоративные награды и предоставление обратной связи сотруднику по итогам оценки.
Тема 7. Связь оценки персонала с системой нематериальной мотивации.	Проведение конкурсов на звание «лучший по профессии», «лучший сотрудник». Проведение корпоративных мероприятий для лучших

	сотрудников. Проведение спортивных и культурных праздников для лучших сотрудников. Отбор сотрудников для участия во внешних профессиональных конкурсах.
Тема 8. Связь оценки персонала с системой обучения и развития.	Планирование обучения отдельных сотрудников по результатам оценки. Организация обучения профессиональных групп. Проекты, направленные на решение выявленных в ходе оценки проблем и укрепление корпоративной культуры. Обучение руководителей по результатам оценки.
Тема 9. Связь оценки персонала с системой профессионального и карьерного роста.	Планирование карьеры отдельных сотрудников по результатам оценки. Формирование кадрового резерва по итогам оценки. Проекты, направленные на работу с сотрудниками с высоким потенциалом обучения и развития. Принятие и осуществление новых решений для закрепления успеха.
Тема 10. Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций.	Процедура внедрения системы оценки. Определение объектов системы оценки. Оценочное собеседование. Трудности и проблемы при внедрении системы оценки.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей дисциплины

Вопросы для самостоятельной подготовки слушателей к занятиям лекционного типа, необходимых для проведения текущего контроля успеваемости слушателей по дисциплине, приведенных в таблице 3.

Для успешного изучения дисциплины слушателю необходимо:

1. Ознакомиться с методическими рекомендациями по прохождению программы в системе дистанционного обучения Академии (далее – СДО).
2. Изучить теоретические материалы по каждой теме дисциплины (видеолекции, конспекты) в СДО.
3. Пройти тестирование по каждой теме дисциплины (тесты с автоматической проверкой).
4. Пройти итоговый контроль по дисциплине (итоговый тест по дисциплине).

Примерные темы для самостоятельного изучения:

1. Оценка как средство повышения ценности человеческих ресурсов организации
2. Сущность показателей и критериев оценки персонала
3. Технологии оценки персонала
4. Основные методы диагностики личности и их характеристика
5. Аттестация персонала как способ оценки профессиональной деятельности
6. Связь оценки персонала с компенсациями и льготами
7. Связь оценки персонала с системой нематериальной мотивации
8. Связь оценки персонала с системой обучения и развития
9. Связь оценки персонала с системой профессионального и карьерного роста
10. Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций

Обучение по программе «Система оценки персонала организации» предполагает изучение курса в формате видеолекций и самостоятельной работы слушателей.

Подготовка к просмотру видеолекции слушателей заключается в следующем:

- повторить материал предыдущей лекции;

- ознакомиться с темой предстоящей лекции;
- ознакомиться с учебными материалами по данной теме в соответствии с электронными материалами, предложенными лектором.

Самостоятельная работа слушателя:

Самостоятельная работа слушателей призвана закрепить теоретические знания, полученные на видеолекциях.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности слушателей: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию,
- самосовершенствованию и самореализации; развития исследовательских умений.

Эффективность занятий по программе во многом зависит от качества самостоятельной работы слушателей, от их самоподготовки.

Часть времени, отведенного на самостоятельную работу, должна использоваться на подготовку к просмотру видеолекций, другая часть на осмысление и повторение изученного материала занятий.

При подготовке к занятиям слушателю полезно:

- изучить теоретический материал по данной теме (материалы на платформе, конспект занятия);
- ознакомиться с литературой, рекомендованной преподавателем и выполнить задания для самостоятельной работы слушателя;
- выполнить задания, предложенные к прохождению после просмотра видеолекций;
- заниматься самостоятельным поиском дополнительной литературы по изучаемой теме.

Подготовка к итоговой аттестации.

К итоговой аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной программе. В самом начале программы необходимо познакомиться в СДО со следующей учебно-методической документацией:

- перечнем знаний и умений, которыми слушатель должен владеть;
- тематическим планом видеолекций;
- методическими рекомендациями по их выполнению;
- перечнем вопросов для подготовки к итоговой аттестации.

Систематическое изучение всех видеолекций, а также самостоятельная работа позволит успешно освоить программу и создать хорошую базу для успешного прохождения итоговой аттестации.

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа.

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний слушателями. Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения

материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит слушателю в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Слушателям рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Для оценки степени освоения слушателями дисциплины проводится промежуточная аттестация в формате тестирования. Трудоемкость – 2 академических часа.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта в виде решения тестовых заданий, включающих вопросы по темам, освоение которых проходило в данной программе. Оценка за тесты (зачтено / не зачтено) выставляется на основании подсчета количества правильных ответов. Аттестация считается пройденной при условии более 45% правильных ответов.

Список вопросов для подготовки к промежуточной аттестации:

Примеры тестовых заданий к текущему контролю успеваемости и к промежуточной аттестации

1. При оценке уровня профессиональной квалификации работников наиболее предпочтителен вариант
 - а) оценки непосредственным руководителем
 - б) аттестации в учебном центре
 - в) оценки деятельности работника по опросу коллектива организации
 - г) оценки на рабочем месте работника (с учетом должностных обязанностей, технологии его работы, мнения руководителя и клиентов)
2. Что является ключевым принципом в управлении эффективностью работы?
 - а) составление плана профессионального развития работников
 - б) заключение договора об эффективности работы с работниками
 - в) стимулирование работников к выполнению порученной работы
 - г) определение стратегии эффективности работы
3. Лучшим методом оценки эффективности работы менеджера является
 - а) оценка согласно установленным нормам
 - б) оценка с помощью центра оценки
 - в) оценка согласно договоренным целям
 - г) оценка на основе метода 360 градусов
4. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос – ответ», называется
 - а) интервью
 - б) критический инцидент
 - в) анкетный опрос
 - г) ранжирование
5. Преимуществами применения методов оценочных центров является
 - а) дешевизна

- б) ранжирование
- в) объективность
- г) простота

Шкала оценивания промежуточной аттестации

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- слушателю выставляется оценка «не зачтено», если слушатель набрал менее 45 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если слушатель набрал от 45 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Зачет по дисциплине проставляется в приложение к диплому.

Выполнение всех заданий промежуточной аттестации является обязательным для всех слушателей. Слушатели, не выполнившие в полном объеме все требования дисциплины, не допускаются к итоговой аттестации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Нормативные правовые документы

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 1.07.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию»;
- Приказ РАНХиГС от 13.08.2021 г. № 02-835 «Об утверждении Положения о порядке разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки»;
- Приказ РАНХиГС от 30.03.2021 г. № 02-275 «О внедрении в образовательный процесс системы дистанционного обучения Академии»;
- Приказ РАНХиГС от 22.09.2017 г. № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от "09" марта 2022 г. N 109н);
- Приказ РАНХиГС от 13.08.2021 г. № 02-825 «Об утверждении положения о порядке разработки в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации».

При формировании образовательной программы учтены:

- Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Минобрнауки России 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн;

- Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, утвержденные Минобрнауки России 22.04.2015 г. № ВК-1032/06;

- Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.04.2014 г. № 06-381;

6.2. Основная литература

1. *Мизинцева, М. Ф.* Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511033>
2. *Хруцкий, В. Е.* Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531687>
3. *Кязимов, К. Г.* Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516339>
4. *Петров, А. Я.* Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для среднего профессионального образования / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 317 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11306-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517796>

6.3. Дополнительная литература

1. Оценка персонала в организации : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/24412. - ISBN 978-5-16-015986-7.
2. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. А. Смирнова. - Москва : ФЛИНТА, 2021. - 40 с. - ISBN 978-5-9765-4787-2.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Президент России <http://president.kremlin.ru>
2. Совет Федерации <http://www.council.gov.ru/>
3. Информационный канал «Экономика и жизнь» <http://www.akdi.ru/sf/>
4. Государственная Дума <http://www.duma.gov.ru>
5. Конституционный суд России <http://ksrf.ru/>

6. Верховный Суд России <http://www.supcourt.ru>
7. Правительство РФ <http://www.government.gov.ru>
8. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации <http://www.ombudsman.gov.ru/>
9. Генпрокуратура РФ www.genproc.gov.ru
10. Сервер органов государственной власти РФ <http://www.gov.ru/>
11. ФЦП «Электронная Россия» <http://e-rus.ru>
12. РОСПАТЕНТ Федеральный институт промышленной собственности (содержит информацию по авторскому праву) www.fips.ru
13. Налоговое право. Федеральная налоговая служба. www.nalog.ru
14. Таможенное право. Федеральная таможенная служба. <http://www.customs.ru>

6.5. Справочные системы

1. Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>.
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>.
3. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru.
4. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru.
5. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru.
6. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>.
7. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>.
8. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.