Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 18:56:05
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e83

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Рабочая программа дисциплины «Обучение и развитие персонала». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Е.И Исакович.. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова.

Рабочая программа дисциплины составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955 и Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» от «09» марта 2022 г. № 109н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «11» апреля 2022 г., регистрационный № 68193), Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «09» октября 2015 г. № 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «09» ноября 2015 г., регистрационный № 39628);

Разработчики: Е.И Исакович, к. с. н., доцент

Ответственный рецензент: Кирилюк О.М., заместитель начальника УМУ, начальник Учебного отдела, доцент кафедры менеджмент, маркетинг и коммерция ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения»

(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры инновационного менеджмента и предпринимательства 12.10.2026 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

Согласовано от Библиотеки _____/О.Е. Стёпкина

Раздел 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся системы знаний, аналитических и практических навыков формирования и реализации финансовой политики организации.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

– освоить теоретические основы формирования и реализации финансовой политики корпорации;

– освоить существующие подходы (отечественные и зарубежные) к формированию и реализации финансовой политики корпорации;

– сформировать представление о принципах оценки и наращивания рыночной стоимости компании;

– определить возможности применения современных теорий и концепций корпоративных финансов при формировании финансовой политики корпорации.

Раздел 2. Планирование результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Кодкомпетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)**
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.2. Умеет определять круг экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.3. Владеет навыками определения круга экономических задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
ПК-5.	Способен проводить исследования в области управления персоналом	ИПК-5.1. Знать: методы проведения исследований в области управления персоналом. ИПК-5.2. Уметь: проводить исследования в области управления персоналом. ИПК-5.3. Владеть: навыками проведения исследований

Раздел 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Обучение и развитие персонала» изучается в 3 семестре, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «Элективные дисциплины».

Раздел 4. Объем (трудоемкость) дисциплины (общая, по видам учебной работы, видам промежуточной аттестации)

Трудоемкость дисциплины и виды учебной нагрузки

на очной форме обучения

Семестр 3							
з.е.	Итого	Лекции	Практические занятия	Курсовое проектирование	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация
4	144	32	32		64		9 Зачет с оценкой

Очная форма обучения

Разделы / Темы	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Текущий контроль	Контроль, промежуточная аттестация	Всего часов
Семестр 3						
Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами: цели, задачи и современные тенденции.	5	5	10			20
Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала.	5	5	10			20
Тема 2. Формы и методы обучения персонала	5	5	10			20
Тема 3. Организация и оценка эффективности обучения персонала:	5	5	10			20

критерии, показатели и модели оценки						
Тема 4. Организация и оценка эффективности обучения персонала: критерии, показатели и модели оценки	6	6	12			24
Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала: наставничество, коучинг и самообучающаяся организация.	6	6	12			24
Экзамен					9	9
Итого	32	32	64		9	144

Структура и содержание дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание темы
Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами: цели, задачи и современные тенденции.	Понятие обучения и развития в контексте стратегического управления персоналом. Анализируются цели и задачи системы, ее место в организационной структуре. Персонализация траекторий, корпоративные университеты. Нормативно-методическая база (ГОСТ Р 56804.1-2015, Профессиональный стандарт «Менеджер по персоналу»).
Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала.	Подходы к анализу потребностей в обучении (TNA) на организационном, функциональном и индивидуальном уровнях. Методы сбора данных (опросы, интервью, анализ документации, оценка компетенций). Описывается процесс планирования: формирование учебных планов, распределение ресурсов, составление дорожной карты развития персонала с учетом бизнес-целей организации.
Тема 2. Формы и методы обучения персонала	Традиционные и современные формы обучения: очное, дистанционное, смешанное. Активные и интерактивные методы обучения: деловые игры, кейс-стади, ролевые модели, коучинг-сессии.
Тема 3. Организация и оценка эффективности обучения персонала: критерии, показатели и модели оценки	Базовые критерии эффективности обучения: реакция обучающихся, уровень усвоения знаний, изменение поведения на рабочем месте, влияние на бизнес-результаты. Рассматриваются количественные и качественные показатели (KPI) для мониторинга программ обучения. Анализируются требования к сбору и обработке данных в соответствии с ГОСТ Р 56804.3-2015 и методическими рекомендациями Минобрнауки России.
Тема 4. Организация и оценка	Зарубежные и отечественные модели оценки: модель Д.

эффективности обучения персонала: критерии, показатели и модели оценки	Киркпатрика, ROI Ф. Филиппса, модель CIPP, метод успешных случаев Б. Ринкерхоффа. Алгоритм внедрения моделей оценки, этапы пилотирования программ, формирование отчетов для стейкхолдеров. Акцент на практическую интеграцию моделей в единую систему управления качеством обучения.
Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала: наставничество, коучинг и самообучающаяся организация.	Концепции управления знаниями в организации. Рассматриваются механизмы передачи знаний: наставничество, тьюторство, профессиональные сообщества. Анализируется коучинг как инструмент развития лидерских качеств и самостоятельности сотрудников. Описываются признаки и условия формирования самообучающейся организации, роль лидерства и корпоративной культуры в непрерывном развитии.

Занятия семинарского типа
(Практические занятия, Семинарские занятия, Лабораторные занятия)

Общие рекомендации по подготовке к семинарским и лабараторным занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

Вопросы к семинарским занятиям по темам дисциплины

Тема 1

1. В чем заключается стратегическая роль обучения и развития персонала в современной организации?
2. Какие современные тенденции трансформируют подходы к L&D в корпоративной среде?
3. Как обеспечить согласованность целей обучения с бизнес-стратегией компании?
4. В чем отличие традиционного подхода к обучению от компетентностного?

Тема 2 (Выявление потребностей)

1. Какие уровни анализа потребностей в обучении выделяются в методологии и как они взаимосвязаны?
2. Какие методы сбора данных наиболее эффективны для выявления разрывов в компетенциях?
3. Как построить дорожную карту развития персонала на основе результатов анализа потребностей?
4. Какие факторы могут исказить результаты анализа потребностей и как их минимизировать?

Тема 2 (Формы и методы)

1. Сравнительный анализ традиционных и современных форм обучения персонала.
2. В каких случаях целесообразно применять микромодульное обучение и почему?
3. Как выбрать оптимальную методику обучения под конкретную задачу и аудиторию?
4. Каковы преимущества и ограничения blended-обучения в корпоративной среде?

Тема 3

1. Какие критерии эффективности обучения считаются базовыми в отечественной и зарубежной практике?
2. Как количественно и качественно измерить влияние обучения на результаты работы?
3. Какие показатели (KPI) следует использовать для оценки программ обучения?
4. Как избежать искажений при сборе данных об эффективности обучения?

Тема 4

1. Опишите модель оценки Д. Киркпатрика и ее применение на практике.
2. В чем суть модели ROI Ф. Филиппса и как рассчитать возврат инвестиций в обучение?
3. Какие этапы включает процесс оценки эффективности по модели CIPP?
4. Как интегрировать различные модели оценки в единую систему управления обучением?

Тема 5

1. В чем взаимосвязь управления знаниями и развития персонала?
2. Каковы функции и этапы наставничества в организации?
3. Чем коучинг отличается от традиционного обучения и когда его целесообразно применять?
4. Какие организационные условия необходимы для формирования самообучающейся организации?

Лабораторные работы

Общие рекомендации по подготовке к лабораторным работам:

1. Познакомиться с рекомендованнойлитературой;
2. Ознакомится с методикой расчета экономических показателей

Тема 2. Политика финансового обеспечения и финансирования организации

Решение задач:

- самофинансирования предпринимательской деятельности.
- нераспределенной прибыли и амортизации в собственных источниках финансирования.
- амортизационная политика и порядок ее формирования.
- этапы управления собственными источниками финансирования.
- привлечённые источники финансирования.

Тема 3. Политика формирования целевой структуры капитала и дивидендная политика организации

Решение задач:

- определение средневзвешенной цены капитала.
- предельная цена капитала.
- методы определения цены собственного капитала: обыкновенных акций, привилегированных акций; нераспределенной прибыли.
- методы определения цены различных видов заемного капитала: кредита; займа.

Тема 4. Политика управления операционными активами организации

Решение задач:

- определение уровня дебиторской задолженности.
- ускорение оборота и эффективное использование временно свободного остатка денежных средств,
- финансовое управление внеоборотными операционными активами и особенности их финансирования**.**

Тема 5. Политика управления текущими затратами и доходами организации

Решение задач:

- методы формирования базовой цены:
  - метод полной себестоимости;
  - метод маржинальных издержек;
  - метод прямых затрат;
  - метод определения минимальной (предельной) цены реализации.
- формирование окончательной цены.

Тема 6. Финансовое прогнозирование и планирование в реализации финансовой политики организации

Решение задач:

- методы финансового прогнозирования данных финансовой отчетности.
- моделирование растущего бизнеса.
- коэффициенты внутреннего и устойчивого роста, алгоритмы расчетов, порядок использования в финансовом моделировании

Раздел 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наряду с чтением лекций и проведением практических занятий неотъемлемым элементом учебного процесса является *самостоятельная работа.* При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для успешной подготовки и защиты выпускной работы бакалавра. Формы самостоятельной работы, обучаемых могут быть разнообразными. Самостоятельная работа включает: изучение литературы, веб-ресурсов, оценку, обсуждение и рецензирование публикуемых статей; ответы на контрольные вопросы; решение задач; самотестирование. Выполнение всех видов самостоятельной работы увязывается с изучением конкретных тем.

Типовые задания для самостоятельной работы и примерная тематика курсовых работ (проектов), предусмотренных учебным планом, представлены в фонде оценочных средств по дисциплине.

Раздел 6. Оценочные и методические материалы по образовательной программе (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В процессе освоения учебной дисциплины для оценивания сформированности требуемых компетенций используются оценочные материалы (фонды оценочных средств).

Типовые тестовые задания, типовые практические задания, типовые задания для контрольных работ, материалы для оценки результатов промежуточной аттестации и материалы для диагностической работы представлены в фонде оценочных средств по дисциплине.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практикоориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практикоориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Раздел 7. Методические указания для обучающихся по основанию дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

Раздел 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Законодательные и нормативные акты

– Гражданский кодекс Российской Федерации.
– Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. I, II.
– Федеральный закон РФ «О несостоятельности (банкротстве)» от 16.10.2002 г. № 127-ФЗ.
– ФедеральныйзаконРФ «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 г., № 208-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
– Приказ МинэкономикиРФ от 01 октября 1997 г. № 118 «Методические рекомендации по разработке финансовой политики предприятия».
– Методические указания по проведению анализа финансового состояния организаций. Утверждено приказом Федеральной службы по финансовому оздоровлению и банкротству от 23.01.2001 г., № 16.

– Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации». ПБУ 1/98. Утверждено приказом Министерства финансов РФ от9 декабря 1998 г. № 60н (с изм. и доп.).
– Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации». ПБУ 4/99. Утверждено приказом Министерства финансов РФ от06.07.99 г. № 43н (с изм. и доп.).
– Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации». ПБУ 9/99. Утверждено приказом Министерства финансов РФ от6 мая 1999 г. № 32н (с изм. и доп.).
– Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации». ПБУ 10/99. Утверждено приказом Министерства финансов РФ от6 мая 1999 г. № 33н (с изм. и доп.).
– Положение по бухгалтерскому учету «Отчет о движении денежных средств». ПБУ 23/2011. Утверждено приказом Министерства финансов РФ от2 февраля 2011 г. № 11н.

Основная литература

1. Кондаурова, И. А. Управление персоналом : учебник / И. А. Кондаурова, О. А. Штагер. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 399 с. — ISBN 978-5-4497-5816-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/164197/details

2. Овчинникова, Е. А. Управление персоналом. Ч.1 : учебное пособие / Е. А. Овчинникова. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2024. — 107 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/149558/details

3. Токарева, Ю. А. Управление обучением и развитием персонала : учебно-методическое пособие / Ю. А. Токарева, О. Я. Пономарева, М. Н. Юртаева ; под редакцией Н. С. Глуханюк. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2024. — 184 с. — ISBN 978-5-7996-3931-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/157230/details

Дополнительная литература

4. Ижиева, Д. М. Управление персоналом организации : учебное пособие. Опорный конспект лекций / Д. М. Ижиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2025. — 150 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/156590/details

5. Управление предприятиями и персоналом : учебное пособие / А. Н. Бурмистров, А. А. Барабанов, Т. И. Баранова, О. А. Рассказова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2024. — 84 с. — ISBN 978-5-7422-8696-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/147746/details

6. Фютик, И. Г. Управление персоналом : учебное пособие / И. Г. Фютик. — Новосибирск : Сибирский государственный университет водного транспорта, 2022. — 130 с. — ISBN 978-5-8119-0909-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/148835/details

8.1. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы магистратуры

8.1.1. Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.
Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).
В Университете имеются специализированные аудитории для проведения занятий по информационным технологиям.
Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Университета.

Электронная информационно-образовательная среда Университета включает:

1. Официальный сайт Университета (https://www.iile.ru/)
2. Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)
3. Программы для ЭВМ. Система дистанционного обучения «Mirapolis» - Лицензионный договор №107/06/24-к от 27.06.2024 (Спецификация к Лицензионному договору №107/06/24-к от 27.06.2024, срок действия с 01.07.2026 по 30.06.2027 г.) https://impe.lms.mirapolis.ru/mira/
4. Программа для ЭВМ. Виртуальная комната «Mirapolis» - Лицензионный договор №107/06/24-к от 27.06.2024 (Спецификация к Лицензионному договору №107/06/24-к от 27.06.2024, срок действия с 01.07.2026 по 30.06.2027 г.) https://impe.lms.mirapolis.ru/mira/
5. Система тестирования INDIGO лицензионное соглашение (Договор от 07.11.2018 г. №Д-54792, бессрочно) http://212.48.35.211:85/

8.1.2. Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

1. Операционная система «Атлант» - Atlant Academ от 24.01.2024 г. (бессрочно)
2. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition договор-оферта № Tr000941765 от 16.10.2025 г.

8.1.3. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и обновляется при необходимости, но не реже одного раз в год.

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - Договор №МИ-ВИП-79717-56/2022 (бессрочно)
2. Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2024 г. №11652/24С (срок действия до 31.08.2027 г.) https://www.iprbookshop.ru/
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX №

SIO -3079/2026 от 30.01.2026 г. (срок действия до 29.01.2027г.) https://elibrary.ru

8.1.4. Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Раздел 9. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оборудование: специализированная мебель (мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная навесная), стол преподавателя, стул преподавателя. Технические средства обучения: персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).
Помещение для самостоятельной работы	Специализированная мебель (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета