Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций

УТВЕРЖДАЮ
И.о.декана
/В.В.Печковская /
«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

На обратной стороне титула:

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление знаниями» разработан в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Год (годы) приема на обучение 2024, 2025, 2026

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП относится к вариативной части ОПОП, является обязательной для освоения.
Освоение дисциплины направлено на формирование у обучающихся системного представления о месте обучения и развития персонала в современной системе управления организацией, об инструментах выявления потребностей в обучении, проектирования образовательных траекторий, применения цифровых платформ и технологий корпоративного обучения, а также оценки результативности и эффективности образовательных решений.

Дисциплина обеспечивает теоретическую и прикладную подготовку магистрантов к решению задач в области развития человеческого капитала, цифровизации HR-процессов, внедрения современных форматов обучения, а также анализа лучших практик корпоративного обучения в российских и зарубежных организациях.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия
К освоению дисциплины допускаются лица, имеющие законченное высшее образование уровня бакалавриата (любого направления подготовки).
Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен обладать базовыми знаниями в области управления персоналом, организационного поведения, менеджмента, экономики труда, цифровой трансформации управления и методологии анализа управленческих процессов.

1. Входные компетенции
Обучающийся должен обладать сформированными на уровне бакалавриата общепрофессиональными и универсальными компетенциями, включая:

- анализировать кадровые и организационные процессы;
- использовать современные методы обработки и интерпретации управленческой информации;
- применять базовые подходы к проектированию HR-процессов;
- работать с цифровыми инструментами поиска, анализа и представления информации;
- участвовать в подготовке управленческих решений и презентации результатов анализа.

2. Входные результаты обучения
Знать:

- основные категории менеджмента и теории организации;
- принципы построения и функционирования организаций;
- базовые методы анализа деятельности организации.

Уметь:

- проводить анализ управленческой ситуации;
- выявлять проблемы распределения функций и ответственности;
- применять базовые инструменты управленческого анализа.

Владеть:

- навыками анализа организационных систем;
- инструментами структурирования информации и подготовки аналитических выводов;
- цифровыми средствами обработки информации.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности	**УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними**	**Знать:** основные методы критического анализа; методологию системного подхода. **Уметь:** выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления; осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта; производить анализ явлений, обрабатывать полученные результатов, делать обоснованные выводы; определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения. **Владеть:** технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий; навыками критического анализа; навыками применения системного подхода к анализу проблемных ситуаций; навыками интерпретации полученных данных в ходе анализа проблемной ситуации и формирования обоснованных выводов.

	УК-1.2. Разрабатывает и обосновывает стратегию действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.	**Знать:** основные положения разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации. **Уметь:** разрабатывать и обосновывать стратегию действий по решению проблемной ситуации; использовать системный и междисциплинарные подходы к решению проблемной ситуации. **Владеть:** навыками разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.
	УК-1.3. Использует логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций.	**Знать:** основные положения использования логико-методологического инструментария. **Уметь:** использовать логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций. **Владеть:** навыками применения логико-методологического инструментария для решения проблемной ситуаций.
УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач	**УК-2.1. Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.**	**Знать:** основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной культурой; главные направления философии в их историческом своеобразии. **Уметь:** использовать основные категории и концепции философии при решении социальных и профессиональных задач. **Владеть:** навыками оценки результатов решения социальных и профессиональных задач с точки зрения основных философских категорий и концепций; категориальным аппаратом современной философии.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.	**УК-7.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста**	**Знать:** основы планирования траектории личностного развития и профессионального роста. **Уметь:** выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки; формулировать цели личностного развития и профессионального роста; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. **Владеть:** способностью самореализации и использования творческого потенциала; навыками определения целей личностного и профессионального развития; способностью контролировать и достигать цели личностного развития и профессионального роста.
	УК-7.2. Оценивает требования рынка труда для выстраивания траектории собственного профессионального роста, определяет стратегию профессионального развития	**Знать:** требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности; методы оценки личностного и профессионального потенциала сотрудника. **Уметь:** выявлять и оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг; оценивать личностный и профессиональный потенциал; планировать профессиональную карьеру. **Владеть:** способностью выстраивать, реализовывать и корректировать траекторию собственного профессионального роста с учётом изменяющихся условий рынка труда на основе принципов непрерывного обучения; способностью самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности; способностью определять стратегию профессионального развития.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	**ОПК-1.1. Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права**	**Знать:** основные положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права. **Уметь:** применять свои знания в области организации работы персонала предприятия на разных уровнях; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал; выстраивать внутренние коммуникации персонала и применять методы управления межличностными отношениями; применять знания законодательства в области управления персоналом и его экономического учета. **Владеть:** разрабатывать предложения о затратах и формировании бюджета на персонал; навыками организации и управления персоналом; навыками выстраивания межличностных отношений; навыками использования законодательства Российской Федерации и существующих требований работодателя в рабочей ситуации.
	ОПК-1.2. Обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	**Знать:** современные методы и инструменты работы с научной информацией, основные методы критического анализа, логику и структуру научного исследования. **Уметь:** осуществлять поиск и сбор научной информации о потребностях организации в персонале по управлению персоналом и в смежных областях; уметь использовать основные электронный базы данных научных исследований и авторитетные источники; анализировать и оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях. **Владеть:** навыками анализа и оценки передовых практик и научной информации по управлению персоналом и в смежных областях, оценки и обобщения, обобщения полученных результатов.
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	**ОПК-2.1. Проводит сбор, верификацию и оценку информации, необходимой для принятия управленческих решений.**	**Знать:** основные методы сбора и анализа данных; процесс принятия управленческих решений. **Уметь:** осуществлять сбор и верификацию данных; применять современные телекоммуникационные средства и источники сети Интернет; принимать решения управленческих и исследовательских задач. **Владеть:** навыками поиска информации, необходимой для решении управленческих и исследовательских задач; навыками решения управленческих и исследовательских задач.

	ОПК-2.2. Применяет продвинутые методы обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.	**Знать:** основные методы сбора и анализа данных; современные методы, программные и технические средства обработки и анализа данных; процесс принятия управленческих решений. **Уметь:** применять современные программные и технические средства в области обработки и анализа данных; применять основные методы обработки и анализа данных; обрабатывать и интерпретировать полученные результаты. **Владеть:** навыками обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.
ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.	**ПК-1.1. Планирует и проводит научно-прикладное исследование.**	**Знать:** методологию научного исследования; методы и средства планирования и организации научно-прикладного исследования; процесс проведения экспериментов и наблюдений. **Уметь:** применять методы проведения исследования и эксперимента; применять информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования. **Владеть:** навыками проведения исследования; навыками составления отчетов по результатам проведенного исследования.
	ПК-1.2. Использует современный теоретический и методологический инструментарий науки, в том числе инструменты психологических, социологических и статистических исследований.	**Знать:** методологию научного исследования; современные информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования; инструменты психологических, социологических и статистических исследований. **Уметь:** применять информационные технологии и технические средства для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента; применять инструменты психологических, социологических и статистических исследований. **Владеть:** навыками применения информационных технологий и технических средств для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента.

ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).	**ПК-2.1. Анализирует результаты научного исследования**	**Знать:** методологию научных исследований; электронные базы научных данных; методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования. **Уметь:** применять методы анализа научной информации; применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования. **Владеть:** навыками анализа результатов научного исследования.
	ПК-2.2. Представляет результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки на конференции или в печатном издании	**Знать:** основы представления научного результата на иностранном языке; особенности подготовки научной публикации и выступления. **Уметь:** готовить презентацию научного исследования, в том числе на иностранном языке; представлять и аргументированно излагать результат научного исследования; вести дискуссию с аудиторией в рамках академического и профессионального взаимодействия. **Владеть:** навыками представления результатов научного исследования в виде научной публикации или отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).
	ПК-2.3. Оформляет результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки в соответствии с имеющимися требованиями в виде отчета, реферата, научной статьи	**Знать:** структуру и основные этапы изложения результата научного исследования; требования и государственные стандарты оформления научного отчета, реферата, статьи. **Уметь:** грамотно и аргументированно излагать результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки; грамотно оформлять научный отчет, реферат, статью в соответствии с принятыми требованиями государственными стандартами. **Владеть:** навыками изложения и грамотного оформления научного отчета, реферата, статьи в соответствии с принятыми требованиями государственными стандартами.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.	**ПК-7.1. Оценивает эффективность труда, выявляет резервы для повышения производительности и качества труда.**	**Знать:** нормативные правовые акты, определяющие номы трудового права; основы производственной деятельности организации; методы оценки результатов и эффективности труда; формы и методы оценки персонала и результатов их труда; основы профессиональной ориентации; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале. **Уметь:** производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы; применять критерии и показатели оценки эффективности труда; определять критерии формирования кадрового резерва организации; выявлять резервы для повышения производительности и качества труда; анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала. **Владеть:** навыками оценки эффективности труда в организации; навыками разработки мероприятий по выявлению резервов для повышения производительности и качества труда.

	ПК-7.2. Организует процесс контроля результатов труда, выдвигает предложения по изменению его условий.	**Знать:** теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; методы анализа выполнения планов и задач по управлению персоналом, определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов. **Уметь:** контролировать и корректировать исполнение поручений и задач; проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом; оценивает текущие условия труда в организации; организовывать проведение аудита и контроллинга в управлении персоналом. **Владеть:** навыками разработки предложений по изменению условий контроля результатов труда.

	ПК-7.3. Определяет эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.	**Знать:** методы управления развитием и эффективностью организации; методы анализа выполнения планов и задач по управлению персоналом, определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оплаты, организации и нормирования труда; законодательство Российской Федерации по нормированию труда; нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права. **Уметь:** анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала, представляемые в государственные органы, представительные органы работников; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации; рассчитывать бюджет в области управления персоналом. **Владеть:** навыками оценки эффективности работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах в организации.

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.	**ПК-14.1. Проводит диагностику факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.**	**Знать:** основы стратегического управления организацией; содержание корпоративной социальной политики и политики по персоналу; методы развития корпоративной культуры; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и компетенций; методики психологической и профессиональной адаптации работников. **Уметь:** определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; осуществлять профессиональную и личностную оценку кандидатов и сотрудников с использованием соответствующих инструментов; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; выявлять характеристики организационной культуры организации. **Владеть:** навыками проведения диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых факторов.

	ПК-14.2. Выстраивает эффективное общение и оказывает управленческое воздействие на персонал.	**Знать:** основы менеджмента; основы психологии и социологии труда; проводить переговоры с кандидатом по всем существенным условиям найма. **Уметь:** выстраивает внутренние коммуникации персонала; использовать инструменты внутренних коммуникаций; применять методы управления межличностными отношениями в процессе управления персоналом подразделения и/или организации; проводить переговоры по вопросам профессиональной деятельности. **Владеть:** коммуникационными навыками и навыками управленческого воздействия на персонал для достижения целей подразделения и/или организации.
СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.	**СПК-1.1. Определяет требования к персоналу с учетом специфики рынка труда и требований к производственно-хозяйственной деятельности организации.**	**Знать:** теорию управления персоналом; общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); методы анализа требований рынка труда. **Уметь:** анализировать требования рынка труда с учетом тенденций научно-технического прогресса; формирование требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом организационных и технологических изменений; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации. **Владеть:** навыками определения необходимых требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом изменяющихся условий внутренней и внешней среды.

	СПК-1.2. Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.	**Знать:** методы оценки профессиональных качеств персонала. **Уметь:** выбирать критерии и показатели оценки инновационного потенциала персонала; оценивать инновационный потенциал персонала с учетом современных требований организации и рынка труда. **Владеть:** навыками составления аналитического отчета по оценке инновационного потенциала сотрудников.
СПК-3. Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.	**СПК-3.1. Осуществляет организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий.**	**Знать:** теорию деловых коммуникаций; информационно-коммуникационные технологии деловой коммуникации. **Уметь:** применять информационно-коммуникационные технологии деловой коммуникации в области профессионального взаимодействия с персоналом; организовать внутреннюю и внешнюю коммуникацию по вопросам управления персоналом. **Владеть:** навыками применения информационно-коммуникационных технологий деловой коммуникации для решения профессиональных задач в области управления персоналом.
	СПК-3.2. Управляет удаленной работой сотрудников.	**Знать:** основы менеджмента; теорию деловых коммуникаций; методы развития команды проекта; основы межкультурной и межличностной профессиональной коммуникации; особенности организации удаленной работы. **Уметь:** применяет современные информационно-телекоммуникационные технологии в процессе управления удалённой работой сотрудников; обеспечивать эффективную коммуникацию между сотрудниками; учитывать этнические и культурные особенности персонала. **Владеть:** навыками управления удалённой работой сотрудников с учётом этнических и культурных особенностей.

4. Объем дисциплины (модуля) 3 з.е. (108 академических часов), в том числе 36 академических часов контактной работы обучающихся с преподавателем (лекции – 18 ак. ч., семинары – 18 ак. ч.) и 72 академических часа самостоятельной работы обучающихся. Форма промежуточной аттестации – зачет в формате тестирования.

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля). Форма промежуточной аттестации	**Всего (часы)**	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) – виды контактной работы, часы					**Самостоятельная работа обучающегося – виды самостоятельной работы, часы**		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальная работа с обучающимися	**Всего**	Вид	часы	**Всего**

1. Обучение и развитие персонала в системе управления организацией. Рассматриваются сущность, цели, задачи и функции обучения и развития персонала в системе управления организацией. Анализируется взаимосвязь обучения с кадровой стратегией, управлением талантами, карьерным развитием и повышением организационной эффективности.	18	3	3	0	0	6	подготовка к устному опросу подготовка проектного задания (в формате презентации)	12	12

2. Система обучения персоналом и её элементы. Изучаются структура системы обучения персонала, субъекты и объекты обучения, внутренние и внешние провайдеры обучения, корпоративные университеты, цифровые образовательные платформы, а также механизмы управления знаниями и развития компетенций.	18	3	3	0	0	6	подготовка к устному опросу подготовка проектного задания (в формате презентации)	12	12

3. Оценка эффективности системы обучения и развития персонала. Рассматриваются подходы и модели оценки эффективности обучения, включая оценку реакции, усвоения, изменения поведения и влияния на результаты деятельности. Анализируются показатели эффективности, ROI обучения, инструменты мониторинга и аналитики в цифровой среде.	18	3	3	0	0	6	подготовка к устному опросу подготовка проектного задания (в формате презентации)	12	12

4. Формы, модели и технологии обучения персонала в условиях цифровой экономики. Изучаются очные, дистанционные, смешанные, модульные и адаптивные форматы обучения, микрообучение, мобильное обучение, LMS, LXP, HRTech-решения, технологии искусственного интеллекта, геймификации и персонализации образовательного процесса.	18	3	3	0	0	6	подготовка к устному опросу подготовка проектного задания (в формате презентации)	12	12

5. Планирование и организация обучения персонала. Рассматриваются этапы планирования обучения, выявление потребностей, постановка целей, бюджетирование, выбор форматов и провайдеров, разработка программ обучения, организация обучения различных категорий персонала.	16	3	3	0	0	6	подготовка к устному опросу подготовка проектного задания (в формате презентации)	10	10

6. Лучшие практики и кейсы корпоративного обучения. Анализируются современные российские и зарубежные практики корпоративного обучения, кейсы цифровой трансформации обучения, модели корпоративных университетов, подходы к развитию сотрудников в высокотехнологичных и платформенных компаниях.	18	3	3	0	0	6	подготовка к устному опросу подготовка проектного задания (в формате презентации)	12	12
Промежуточная аттестация		**Зачет в формате тестирования**					подготовка к зачету	2	

ИТОГО	**108**	**18**	**18**	**0**	**0**	**36**		**72**	**72**

6. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) представлен в приложении «ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОС)».

Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Вопросы для устного опроса.

Варианты проектных заданий.

Вопросы к зачёту.

Итоговый тест.

Шкала и критерии оценивания *(шкала и критерии оценивания могут быть едиными (типовыми) для всех дисциплин (модулей), входящих в ОПОП)*

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	**СТРУКТУРА**	**Баллы по каждому модулю**
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% Итого:	 5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования проектное задание в формате презентации Итого:	15 30 45
3.	Итоговый тест	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	**3 (удовлетворительно)**	**4 (хорошо)**	**5 (отлично)**
< 50	**50-64**	**65-84**	**85-100**

7. Ресурсное обеспечение:

- **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

а) Основная литература:

1. Зуб, А. Т. Современный менеджмент: организационный дизайн и изменения: учебник для вузов / А. Т. Зуб. – М.: Питер, 2024. – 368 с.
2. Исаева, О. М. Управление талантами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О. В. Мондрус. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 182 с. – (Высшее образование).
3. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник для вузов [Электронный ресурс] / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М.: Юрайт, 2023. – Режим доступа: ЭБС «Юрайт» (по подписке).
4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для магистратуры / Ю. Г. Одегов, А. Н. Лабыкин, Г. Г. Руденко. – М. : Юрайт, 2025. – 432 с.
5. Корпоративное обучение и развитие человеческих ресурсов : учебное пособие / А. А. Крымов [и др.]. – М. : Юрайт, 2024. – 320 с.

а) Дополнительная литература:

1. Спиральная динамика на практике. Модель развития личности, организации и человечества: электронная книга //Дон Бек, 2018, 410 с.
2. Шмелева Д.В. Организационно-правовые формы инновационного предпринимательства в Российской Федерации / М.: Юстицинформ, 2017, 184 с.
3. Alvesson, M., & Sandberg, J. (2012). “Doing it with: An introduction to organizational case study”. In M. Alvesson & J. Sandberg (Eds.), Doing it with: An Introduction to Organizational Case Study (pp. 3-19). SAGE Publications.
4. Brown, A., & Eisenhardt, K. (2009). “The Art of Continuously Managing Your Organizational Vision”. MIT Sloan Management Review, 50(2), 44-51.
5. Clegg, S., Hardy, C., & Nord, W. (Eds.). (2017). Handbook of Research on Organizational Design. Edward Elgar Publishing.
6. Cross, R., & Cummings, L. L. (2020). “Designing Organizations: A Comparative Approach”. In R. Cross & L. L. Cummings (Eds), Designing Organizations. A Comparative Approach (pp. 1-14). John Wiley & Sons.

- **Перечень лицензионного программного обеспечения:**
  MS Office

- **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. - URL: http://www.gks.ru/.
2. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: https://www.biblio-online.ru/catalog/.
3. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы]: сайт. – URL: http://e.lanbook.com.

- **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**
  1. Университетское управление: практика и анализ [Электронный ресурс] / гл. ред. А. В. Панин. – М. : ВШУИ МГУ, 2005–. – Эл. версия (28.02.2026). – URL: https://www.umj.ru/jour (дата обращения: 20.02.2025).
  2. Вестник Московского университета. Серия 21. Менеджмент [Электронный ресурс]. – М. : Изд. дом МГУ, 2004. – ISSN 2221-7780. – Эл. версия. – URL: http://msupublishing.ru (дата обращения: 20.02.2025).
  3. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]. – М.: Экон. ф-т МГУ, 2007–. – Эл. версия. – URL: https://www.econ.msu.ru/elibrary/iad/consulting (дата обращения: 22.02.2025).

- **Описание материально-технической базы**

  Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.
  Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8. Язык преподавания: русский

9. Преподаватель (преподаватели): к.э.н., доцент Купричев Максим Анатольевич

10. Разработчики программы: к.э.н., доцент Купричев Максим Анатольевич