

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

Б1.Б.47.12 СОВРЕМЕННОЕ КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»
Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Уровень квалификации выпускника: специалист

Форма обучения
очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

Современное корпоративное обучение
Рабочая программа дисциплины (модуля)
Составитель(и):
Канд. психол. наук доцент, И.В.Байер

Ответственный редактор
Д.психол.н., профессор, заведующий кафедрой Социальной психологии Т.П.Скрипкина

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
Социальной психологии
№7 от 23.05.2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование знаний о процессах корпоративного обучения, а так же освоение навыков и умений обучения и развития персонала.

Задачи дисциплины

- получение знаний и навыков организации, управления и оценки образовательных процессов;
- формирование умения оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития, а так же разрабатывать и внедрять политику корпоративного обучения персонала организации;
- изучение современных образовательных технологий и формирование умения их использовать в процессе корпоративного обучения;
- изучение методологии формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности;
- изучение методов оценки эффективности корпоративного обучения и ее вклада в достижение целей организации;
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной и организационной психологии.

1.2 Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Знать: современные формы корпоративного обучения; нормы обеспечения информационной безопасности при организации корпоративного обучения; задачи психологического обеспечения корпоративного обучения, Уметь применять знания в области корпоративного обучения для организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности; соблюдать в профессиональной деятельности, касающейся организации корпоративного обучения необходимые требования, касающиеся режима секретности и государственной тайны; формулировать требования к организации и содержанию процессов

ПСК-2.3	способностью выявлять, обобщать, адекватно оценивать и решать задачи, связанные с психологическим основами управления в условиях реально действующих служебных подразделений с учетом организационно-правовых основ служебной деятельности	обучения сотрудников с учетом специфики и служебной деятельности; Владеть: методами консультирования, руководителей по вопросам корпоративного обучения сотрудников; понятийным аппаратом, касающимся обеспечения информационной безопасности при организации корпоративного обучения; методологией формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности.
---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современное корпоративное обучение» относится к базовой части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик «Социальная психология», «Социальная психология личности», «Профессиональная этика и служебный этикет», «Организационная психология», «Корпоративная культура организации», «Основы профессиональной деятельности», «Управление организационными проектами»

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Организационное консультирование», «Преддипломная практика».

2. Структура дисциплины:

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 44 ч., промежуточная аттестация 9 ч., самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. курсовая работа 46 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятель- ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	Современные технологии развития и обучения персонала. Опыт российских и зарубежных компаний	9	2	2				4	Дискуссия. Контрольная работа № 1.
2	Методы выявления потребностей в	9	2	1				6	Дискуссия. Контрольная работа № 1.

	обучении. Проектирование и планирование обучения								Разбор практического кейса
3	Компетентностный подход в обучении персонала	9	2	1				6	Дискуссия. Контрольная работа № 1. Разбор практического кейса
4	Комплексные программы развития персонала в организации.	9	2	2				4	Дискуссия. Контрольная работа № 2. Разбор практического кейса.
5	Основные методы обучения персонала в организации.	9	4	2				14	Дискуссия. Контрольная работа № 2. Разбор практического кейса.
6	Коучинг как инструмент создания обучающейся организации	9	2	2				6	Дискуссия. Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса.
7	Оценка эффективности учебных программ.	9	2	2				4	Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса.
	зачет								итоговая контрольная работа
	итоги:		16	12				44	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч., промежуточная аттестация 9 ч., самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. курсовая работа 46 ч.

№ п / п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Контактная				Промежуточная аттестация		Самостоятель- ная работа
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			

1	Современные технологии развития и обучения персонала. Опыт российских и зарубежных компаний	9		2	-			6	Дискуссия. Контрольная работа № 1.
2	Методы выявления потребностей в обучении. Проектирование и планирование обучения	9	2	1	1			6	Дискуссия. Контрольная работа № 1. Разбор практического кейса
3	Компетентностный подход в обучении персонала	9	2	1	1			8	Дискуссия. Контрольная работа № 1. Разбор практического кейса
4	Комплексные программы развития персонала в организации.	9	2	2	1			8	Дискуссия. Контрольная работа № 2. Разбор практического кейса.
5	Основные методы обучения персонала в организации.	9	2	2	2			24	Дискуссия. Контрольная работа № 2. Разбор практического кейса.
6	Коучинг как инструмент создания обучающейся организации	9	2	2	1			8	Дискуссия. Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса.
7	Оценка эффективности учебных программ.	9	2	2	1			8	Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса.
	экзамен	9					18		итоговая контрольная работа
	ИТОГО:		12		12			66	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Современные технологии развития и обучения персонала. Опыт российских и зарубежных компаний	Понятия «обучение», «корпоративное обучение персонала», «развитие персонала». Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации. Технологии обучения персонала, используемые в Российских и зарубежных компаниях.
2	Методы выявления потребностей в обучении. Проектирование и планирование обучения	Понятие «потребность в обучении». Потребность обучения на основе текущих и стратегических задач организации. Методы выявления потребности в обучении: анализ документов, анализ деятельности, проведение интервью и опросов, анализ результатов оценки персонала. Понятие проектирования обучения. Основные принципы проектирования и планирования обучения.
3	Компетентностный подход в обучении персонала	Понятие «компетенции». Виды моделей компетенций. Анализ компетенций как источник для определения содержания и форм обучения персонала. Использование анализ результатов оценки результативности и комплексной периодической оценки для планирования корпоративного обучения.
4	Комплексные программы развития персонала в организации.	Что такое «комплексная программа». Основные принципы построения и реализации комплексных программ корпоративного обучения. Программы целевой подготовки специалистов; Программа развития карьеры; Программа развития и формирования руководящих кадров)
5	Основные методы обучения персонала в организации.	Групповые и индивидуальные методы корпоративного обучения: тренинги, семинары, конференции, стажировки, обучающие экспедиции, формы наставничества. Виды дистанционного обучения персонала. Возможности и ограничения групповых и индивидуальных методов обучения персонала.
6	Коучинг как инструмент создания обучающейся организации	Понятие «коучинг». Основные принципы коучинга как метода развития. Специфика коучингового подхода к обучению развитию. Понятие обучающейся организации. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.
7	Оценка эффективности учебных программ.	Проблема оценки эффективности учебных программ. Расчет эффективности затрат на обучение. Оценка результатов обучения. Модель Дональда Киркпатрика. Пути повышения отдачи от обучения.

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Современные технологии развития и обучения персонала. Опыт российских и зарубежных компаний	Лекция1 Семинар1 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Методы выявления потребностей в обучении. Проектирование и планирование обучения	Лекция2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия. Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
3.	Компетентностный подход в обучении персонала	Лекция 3 Семинар 3 Практическая работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
4.	Комплексные программы развития персонала в организации.	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Творческое задание Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
5.	Основные методы обучения персонала в организации.	Лекция 5 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.
6.	Коучинг как инструмент создания обучающейся организации	Лекция 6 Семинар 6 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.
7	Оценка эффективности учебных программ.		Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - участие в дискуссиях на практических занятиях (темы 1-7)	3 балла	20 баллов
- контрольная работа (темы 1-17)	10 баллов	40 баллов
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		40 баллов
Зачет с оценкой		
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

Требования и методика оценки выполнения **контрольных работ**

Контрольные работы состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. 50% заданий предполагает несколько вариантов ответов, которые предлагаются студентам на выбор. В заданиях может быть от 0 до всех правильных ответов. 50% заданий открытые вопросы. Время заполнения - около 25-30 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в соответствующих графах таблицы выбрать или записать правильные ответы.

Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность 80 – 100% решенных заданий	9-10 баллов
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны 65 – 79 % решенных заданий	7-8 баллов
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности 50 – 64 % решенных заданий	4-6 баллов
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности менее 50% решенных заданий	1-3 балла

Требования и методика оценки **участия в дискуссиях на практических занятиях**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные

вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.
или

Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.

- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине:

Требования и методика оценки **доклада**.

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 8-9 баллов.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Работа оформлена в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 6-7 баллов.
- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 3-5 баллов
- студент не понял смысл и содержание темы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению – 0 баллов.

Требования и методика оценки **участия в дискуссиях на семинарах**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.
или
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов)

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.

Примерный перечень вопросов к экзамену по всему курсу

Примерный перечень тем контрольной работы по семинарам 1-7

1. Понятия «обучение», «корпоративное обучение персонала», «развитие персонала».
2. Взаимосвязь понятий «развитие персонала организации», «карьера», «служебно-профессиональное продвижение», «развитие профессионального потенциала».
3. Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.
4. Оценка потребностей организации в обучении и развитии персонала.
5. Использование результатов оценки персонала для формирования программ обучения и развития.
6. Формы обучения и развития персонала в организации.
7. Использование компетентностного подхода в корпоративном обучении.
8. Принципы составления модульных программ обучения сотрудников.
9. Особенности планирования, организации и проведения обучения для различных категорий персонала.
10. Корпоративный тренинг в корпоративном обучении. Цели, типы и принципы создания и проведения
11. Современные дистанционные методы обучения используемые в организации.
12. Использование наставничества при корпоративном обучении.

13. Место и роль коучинговых технологий в корпоративном обучении.
14. Оценка эффективности обучения. Проблемы и варианты их решения
15. Сущность Модели Дональда Киркпатрика и ее применение для оценки эффективности обучения.

Пример контрольной работы

1. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):
 - a. деловые игры
 - b. ротация;
 - c. ученичество и наставничество;
 - d. лекция;
 - e. разбор конкретных ситуаций
2. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт техники,):
 - a. инструктаж;
 - b. ротация;
 - c. ученичество и наставничество;
 - d. лекция;
 - e. самообучение
3. Планируемое развитие руководителей за пределами работы предусматривает:
 - a. обучение по договору учебным центром;
 - b. ротацию менеджеров;
 - c. делегирование полномочий подчиненному;
 - d. формирование резерва кадров на выдвижение;
 - e. все вместе
4. Обучение руководителей проходит по направлению:
 - a. развитие профессиональных компетенций
 - b. развитие личностных компетенций
 - c. развитие менеджерских компетенций
 - d. развитие навыков персональной эффективности
 - e. развитие навыков формирования и управления командой
 - f. системно мышление
 - g. Все из выше перечисленного
 - h. Ничего из выше перечисленного
5. Групповое обучение сотрудников дает возможность:
 - a. экономии времени обучения
 - b. сосредоточится на каждом сотруднике персонально
 - c. экономии стоимости обучения
 - d. практиковать командную работу
6. Менторинг – это:
 - a. обучение по алгоритму «tell – show - do».
 - b. обучение в ситуации, когда есть единый алгоритм правильного поведения, который и доносится до сотрудника.
 - c. обучение в ситуации, когда единого алгоритма правильного поведения в данной ситуации нет.
 - d. обучение по алгоритму «цели – барьеры - план действий».
7. Коучинг – это:
 - a. передача знаний и навыков от наставника к обучающемуся.
 - b. совместная деятельность (сотрудничество) наставника и обучающегося, направленная на поиск креативных решений и развитие личности.

8. Модель коучинга по пирамиде Дилтса используется для решения задачи:
 - a. поиск и принятие решений в сложной рабочей ситуации
 - b. формулировка целей и плана развития личностно-деловых качеств
 - c. освоение нового вида деятельности
9. Обучающая экспедиция это:
 - a. метод развития, в котором работнику предоставляется информация / отзыв / оценка о его действиях в конкретных ситуациях;
 - b. форма активного обучения, направленная на освоение участниками моделей эффективного поведения в различных ситуациях, форма работы предполагает не столько знакомство с теоретической информацией, сколько отработку конкретных практических навыков;
 - c. визит, поездка на передовые предприятия в России или за рубежом, в ходе которого руководители знакомятся с лучшими мировыми практиками в своей области деятельности;
 - d. временное исполнение обязанностей, на должности, требующей применение формируемых компетенций.
10. Какие из приведенных ниже показателей оценки эффективности обучения соответствуют модели Дэвида Киркпатрика?
 - a. анкета обратной связи участника Тест знаний
 - b. экзамен
 - c. центр оценки (Ассессмент)
 - d. оценка руководителя
 - e. обратная связь 360 градусов
 - f. включенное наблюдение (в ходе работы)
 - g. выделение и измерение соответствующих КПЭ,
 - h. изоляция / очистка эффектов обучения (напр. контрольная группа), возврат на инвестиции (ROI)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 список литературы

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452504>
2. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449971>

Дополнительная литература:

1. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merriënboer (перевод с английского Е.Орел). Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. Источник: OPEN UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS. Дата публикации: 12 мая 2004 года.
2. Адамс Б. Эффективное управление персоналом. Пер. с англ., М., АСТ: Астрель, 2006 С. 39-58
3. Базаров. Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с. ISBN 5-238-00290-4.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
5. Корпоративный университет "Норильский никель". Опыт лидера. В.Ш. Каганов. 2008.

6. Лайл М. Спенсер-мл, и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)
7. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
8. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR- менеджмента. Стр.74-77
9. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа <http://znanium.com> Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
10. Строим систему обучения персонала. Т. Воротынцева. 2008
11. Тренинги для персонала. Корпоративные стандарты обучения и оценки . Ирина Шакирова. 2008
12. Уидетт С, Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.:HIPPO. 2003. – 228с. ISBN 5-98293-006-7 (рус.) ISBN 0-85292-735-5 (англ.)
13. Уитмор Дж., Coaching. Новый стиль менеджмента и управления персоналом. М., «Финансы и статистика», 2000

6.1 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. Электронно-библиотечная система Znanium.com Является сетевым периодическим изданием Эл № ФС77-49601 от 02.05.2012 © ООО "Научно-издательский центр Инфра-М" 2011-2019 ISSN (Online) 2311-8539 ISSN (Online) 2311-8539 Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Организационная психология (электронный журнал) (<http://orgpsyjournal.hse.ru>)
3. Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>
4. Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>
5. Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).
6. Сайт Федерации Интернет - образования (www.fio.ru)
7. Журнал: HR Times. <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/zhurnal-hrtimes.html>
8. Сайт РГГУ (ЭБС)
9. ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»
10. ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru

4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант
---	-------------------------------------------------------------------------

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы практических и семинарских занятий

Занятие 1.

Тема 1. Современные технологии развития и обучения персонала. Опыт российских и зарубежных компаний.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия «обучение», «корпоративное обучение персонала», «развитие персонала».
2. Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.
3. Технологии обучения персонала, используемые в Российских и зарубежных компаниях.

Занятие 2.

Тема 2. Методы выявления потребностей в обучении. Проектирование и планирование обучения.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «потребность в обучении». Потребность обучения на основе текущих и стратегических задач организации.
2. Методы выявления потребности в обучении: анализ документов, анализ деятельности, проведение интервью и опросов, анализ результатов оценки персонала.
3. Понятие проектирования обучения. Основные принципы проектирования и планирования обучения.

Занятие 3.

Тема 3. Компетентностный подход в обучении персонала

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «компетенции».
2. Виды моделей компетенций.
3. Анализ компетенций как источник для определения содержания и форм обучения персонала.

4. Использование анализ результатов оценки результативности и комплексной периодической оценки для планирования корпоративного обучения.
5. Методы оценки, используемые при отборе. Их возможности и ограничения.

Занятие 4.

Тема 4. Комплексные программы развития персонала в организации.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое «комплексная программа».
2. Основные принципы построения и реализации комплексных программ корпоративного обучения.
3. Программы целевой подготовки специалистов;
4. Программа развития карьеры;
5. Программа развития и формирования руководящих кадров

Занятие 5.

Тема 5. Основные методы обучения персонала в организации.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Групповые и индивидуальные методы корпоративного обучения: тренинги, семинары, конференции, стажировки, обучающие экспедиции, формы наставничества.
2. Виды дистанционного обучения персонала.
3. Возможности и ограничения групповых и индивидуальных методов обучения персонала.

Занятие 6.

Тема 6. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «коучинг». Основные принципы коучинга как метода развития.
2. Специфика коучингового подхода к обучению развитию.
3. Понятие обучающейся организации.
4. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.

Занятие 7.

Тема 7. Проблема оценки эффективности учебных программ.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Проблема оценки эффективности учебных программ.
2. Расчет эффективности затрат на обучение.
3. Оценка результатов обучения.
4. Модель Дональда Киркпатрика.
5. Пути повышения отдачи от обучения

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 5-8 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- - четкость структуры;
- - логичность и последовательность;
- - точность приведенных сведений;
- - ясность и лаконичность изложения материала;
- - соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Современное корпоративное обучение» реализуется на факультете психологии кафедрой «Социальной психологии». Дисциплина предназначена для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Цель дисциплины: формирование знаний о процессах корпоративного обучения, а так же освоение навыков и умений обучения и развития персонала.

Задачи дисциплины

- получение знаний и навыков организации, управления и оценки образовательных процессов;
- формирование умения оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития , а та же разрабатывать и внедрять политику корпоративного обучения персонала организации;
- изучение современных образовательных технологий и формирование умения их использовать в процессе корпоративного обучения;
- изучение методологии формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности;
- изучение методов оценки эффективности корпоративного обучения и ее вклада в достижение целей организации;
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной и организационной психологии.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

ПСК-2.3 способностью выявлять, обобщать, адекватно оценивать и решать задачи, связанные с психологическим основами управления в условиях реально действующих служебных подразделений с учетом организационно-правовых основ служебной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать: современные формы корпоративного обучения; нормы обеспечения информационной безопасности при организации корпоративного обучения; задачи психологического обеспечения корпоративного обучения,
- Уметь применять знания в области корпоративного обучения для организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности; соблюдать в профессиональной деятельности, касающейся организации корпоративного обучения необходимые требования, касающиеся режима секретности и государственной тайны; формулировать требования к организации и содержанию процессов обучения сотрудников с учетом специфики и служебной деятельности;
- Владеть: методами консультирования, руководителей по вопросам корпоративного обучения сотрудников; понятийным аппаратом, касающимся обеспечения информационной безопасности при организации корпоративного обучения; методологией формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности

По дисциплине (модулю) предусмотрена промежуточная аттестация в виде экзамена

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.18	6
2.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
3.	Приложение к листу изменений № 1		
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	12
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	7
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
1.	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
2.	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
3.	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4.	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант