

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет - экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

подпись

Т.А. Хитров

«31» мая 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.12 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки/специальность 38.04.08 Финансы и кредит

Направленность (профиль) / специализация Финансы в цифровой экономике

Форма обучения очная, заочная

Квалификация Магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит

Программу составил (и):

Е.В. Слепцова, канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» утверждена на заседании кафедры экономического анализа, статистики и финансов протокол № 6 от 29 февраля 2024г.

Заведующий кафедрой экономического анализа, статистики и финансов

Л.Н. Дробышевская, доктор экон. наук, профессор _____

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 9 от 14 мая 2024 г.

Председатель УМК факультета

Л.Н. Дробышевская

доктор экон. наук, профессор

Рецензенты:

А.А. Кизим, докт. экон. наук, профессор кафедры МЭиМ

Курман К.С. Директор ООО «ТК «Радикс – Юг»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины: «Организационное планирование и управление персоналом» – формирование у будущих магистров комплекса универсальных, профессиональных компетенций в области организационного планирования, проектирования, изменений и управления бизнес-процессами финансового планирования и консультирования, командного и коммуникационного менеджмента, групповой динамики, управления персоналом, особенностей отбора и подбора, мотивации и оплаты, организации труда, обучения, развития персонала и формирования организационной культуры и команд. Сформировать у студентов систему теоретических и практических знаний в сфере организационного планирования, проектирования, деловых коммуникаций, командного менеджмента и управления персоналом финансовых организаций и на этой основе развить исследовательские навыки.

1.2 Задачи дисциплины:

В результате изучения дисциплины решаются задачи:

- основы организационного планирования, проектирования систем управления персоналом и основные подходы к осуществлению организационных изменений, полномочия и обязательства сотрудников организации по реализации плана и внедрению процесса финансового консультирования
- изучить основные теории и концепции взаимодействия, структуру персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом финансовых организаций и в инвестиционных проектах, бизнес-процессы в сфере управления персоналом финансовых организаций и структур финансового консультирования;
- изучить роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации, изучить основы стратегического управления персоналом и выработать умение проводить исследование системы для формулирования стратегии управления персоналом;
- изучить маркетинг персонала финансовых организаций, подбор, отбор, найм и адаптацию персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда и пожарной безопасности, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала и на этой основе выработать умения составлять основные документы системы подбора и найма персонала, исследовать документы при отборе персонала;
- изучить систему оценки персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности в обучении, принципы управления карьерой и на этой основе выработать умение исследовать, составлять план карьерный план и исследовать потребность в обучении и составлять планы обучения;
- изучить основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях, формирования корпоративной культуры организации для выработки умений ее анализа и поддержания в ней толерантности в отношении социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий;
- изучить основы организации труда виды и методы мотивации персонала и на этой основе выработать умения исследовать организацию труда работника и рабочего места, исследовать мотивационные потребности персонала;
- изучить основы командного менеджмента, командообразования, лидерства и распределения ролей и ответственности в работе подразделения по финансовому консультированию;
- изучить основы и виды коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, методы, управление и контроль коммуникаций в организациях и между участниками инвестиционного проекта .

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное планирование и управление персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Для изучения дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом» необходимо изучение такие предшествующих дисциплин учебного плана, как: "Методология и организация экономических исследований", "Системный анализ и принятие решений в финансово-инвестиционной сфере". Дисциплина «Организационное планирование и управление персоналом» является необходимой для изучения последующей дисциплины "Финансовое консультирование" в соответствии с учебным планом.

1.4. Требования к уровню освоения дисциплины

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; - современные инструменты и методы формирования команд; - функции и задачи менеджера в профессиональной сфере <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу команды на основе командной стратегии; - анализировать и оптимизировать работу команды; - контролировать работу команды для достижения поставленной цели <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Способен к формированию команд различными технологиями, формированию командной стратегии с высоким уровнем личной ответственности и самостоятельности для решения поставленных задач профессиональной деятельности - Использует отдельные навыки управления командой: планирования, мотивации и организации командного взаимодействия на всех этапах жизненного цикла команд
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические аспекты управления трудовым коллективом; - современные инструменты и методы формирования команд; - функции и задачи менеджера в профессиональной сфере <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу команды на основе командной стратегии; - анализировать и оптимизировать работу команды; - контролировать работу команды для достижения поставленной цели <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет современные инструменты и методы формирования команд; - осуществляет руководство командой; - разрабатывает и реализует командную стратегию
ПК-2 Способен консультировать клиентов по составлению финансового плана и формированию целевого инвестиционного портфеля	
ИПК-2.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование выбора финансовых инструментов и проводить консультации по широкому спектру финансовых услуг	<p>Знает:</p> <p>теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики;</p> <p>теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>Умеет:</p> <p>применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики;</p> <p>осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал.</p>

	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществляет финансовое планирование и прогнозирование затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; - осуществляет бюджетирование затрат на организационное проектирование и кадровую политику.
<p>ПК-3 Способен консультировать партнеров, клиентов и контрагентов при проведении кредитных сделок</p>	
<p>ИПК-3.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование сделок корпоративного кредитования и проводить консультирование руководителей различных уровней</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - источники формирования, этапы становления и развития теории организации; - методологию организационного проектирования; систему методов организационного проектирования. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить обследование и анализ действующей системы управления организацией; - формировать новую или совершенствовать существующую систему управления организацией и ее персоналом; - проводить анализ и оценку экономической и социальной эффективности результатов организационного проектирования и управления персоналом <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществляет поиск и обработку исходной информации для проведения оргпроектирования и управления персоналом; - осуществляет анализ состояния системы управления организацией и ее персоналом; - осуществляет расчет затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта.
<p>ИПК-3.2. Анализирует мотивационные программы и программы лояльности при продвижении программ корпоративного кредитования</p>	<p>Знает:</p> <p>основные теоретические концепции трудовой мотивации;</p> <p>виды и формы стимулирования персонала;</p> <p>теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации;</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала; - разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных подразделений организации; <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет методы мотивации и стимулирования персонала организации; - проводит оценку эффективности системы мотивации персонала организации
<p>ПК-4 Способен управлять процессом финансового планирования и консультирования</p>	

<p>ПК-4.1. Применяет методы финансового планирования и консультирования</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; – теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; – осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применяет методы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; <p>применяет инструменты бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.</p>
<p>ИПК-4.2. Демонстрирует способность формировать структуру финансового консультирования в организации</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию и элементам кадровой политики; – теоретические аспекты бюджетирования затрат на персонал. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы финансового планирования для обоснования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; – осуществлять бюджетирование затрат на организационное проектирование и персонал. <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применяет методы финансового планирования и прогнозирования затрат по организационному проектированию элементам кадровой политики; <p>применяет инструменты бюджетирования затрат на организационное проектирование и кадровую политику.</p>
<p>ПК-5 Способен управлять корпоративным кредитным портфелем</p>	
<p>ИПК-5.1. Применяет инструментарий управления выполнением плана продаж кредитных продуктов корпоративным клиентам</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет современные методы и технологии работы с информацией, методы диагностики и обработки ее результатов, методы выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.2. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию бизнес-процессов корпоративного кредитования</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики

	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет современные методы и технологии работы с информацией, методы диагностики и обработки ее результатов, методы выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.3. Применяет инструментарий управления процентной политикой банка в части корпоративного кредитования</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет современные методы и технологии работы с информацией, методы диагностики и обработки ее результатов, методы выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.
<p>ИПК-5.4. Применяет инструментарий управления кредитными рисками портфеля корпоративных кредитов</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические, методологические и практические проблемы в области социальной политики организации, формирования концепции кадровой политики организации; - методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации; - технологии управления персоналом организации, управления поведением персонала организации, оценки результативности и эффективности деятельности персонала; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять приоритетные направления развития и решения теоретических и практических проблем в области управления персоналом; - применять методы и инструменты формирования системы управления персоналом организации, кадрового планирования в организации <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет современные методы и технологии работы с информацией, методы диагностики и обработки ее результатов, методы выбора приоритетных направлений развития управления персоналом, их обоснования.

ПК-6 Способен реализовывать инвестиционный проект

ИПК-6.1. Демонстрирует способность управлять эффективностью инвестиционного проекта

Знает:

- организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом;
- принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом;
- специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта.

Умеет:

- анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом;
- использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации;
- применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.

Трудовое действие:

- применяет методы сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом;
- ведет деловые переговоры, отстаивает свою точку зрения, эффективно влияет на лиц, принимающих решение;
- применяет современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.

ИПК-6.2. Применяет методы и инструменты управления коммуникациями инвестиционного проекта

Знает:

- организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом;
- принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом;
- специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта.

Умеет:

- анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом;
- использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации;
- применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.

Трудовое действие:

- применяет методы сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом;
- ведет деловые переговоры, отстаивает свою точку зрения, эффективно влияет на лиц, принимающих решение;
- применяет современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.

<p>ИПК-6.4. Демонстрирует способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный процесс разработки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом; - принципы и закономерности разработки решений в области оптимизации функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - специфику современных инструментов формирования и оценки системы управления персоналом, перспективы развития организации при реализации инвестиционного проекта. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние разработанных решений на оптимизацию функционирования отдельных подсистем управления персоналом; - использовать результаты оценки для дальнейшего планирования профессионального обучения сотрудников и развития системы обучения в организации; - применять современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта. <p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяет методы сравнительного анализа решений по оптимизации функционирования подсистем управления персоналом; - ведет деловые переговоры, отстаивает свою точку зрения, эффективно влияет на лиц, принимающих решение; - применяет современные инструменты формирования и оценки системы управления персоналом при реализации инвестиционного проекта.
<p>ИПК-6.4. Демонстрирует способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p>Знает методы управления персоналом, основы коммуникационного менеджмента: организацию и контроль, методы, технологии, модели в инвестиционных проектах</p> <p>Умеет организовывать и проводить групповую работу, деловые коммуникации, распределять полномочия и взаимосвязи участников инвестиционного проекта</p> <p>Умеет планировать потребности в трудовых ресурсах составлять штатную структуру инвестиционного проекта</p> <p>Трудовое действие: Способен к навыкам определения состава участников, расчета трудовых ресурсов, управления и развития команды, управления проблемными вопросами инвестиционного проекта</p> <p>Трудовое действие: Владеет отдельными навыками документационного и</p>
	<p>информационного обеспечения, планирования, контроля, координации работы персонала, организации внутренних и внешних коммуникаций при реализации инвестиционного проекта</p>

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
		ОФО/ЗФО	3 семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс семестр (часы)	2 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:		24,2/12,2	24,2			12,2
Аудиторные занятия (всего):						
занятия лекционного типа		6/4	6			4
лабораторные занятия						
практические занятия		18/8	18			8
семинарские занятия						
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)						
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2/0,2	0,2			0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		83,8/92	83,8			92
<i>Курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка)</i>						
<i>Контрольная работа</i>						
<i>Расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка)</i>						
<i>Индивидуальное задание/эссе (подготовка)</i>		53,8/60	53,8			60
<i>Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)</i>		30/32	30			32
Подготовка к текущему контролю						
Контроль:						
Подготовка к экзамену						
Общая трудоемкость	час.	108/108	108			108
	в том числе контактная работа	24,2/12,2	24,2			12,2
	зач. ед	3/3	3			3

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	Понятие, теоретические основы, методы организационного					

	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	107,8	6	18	-	83,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Контроль					
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. Виды планов. Основные подходы к осуществлению организационных изменений. Проектирование бизнес-процесса финансового консультирования.	24	1	3	-	20
2	Концепции развития науки управления персоналом. Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом финансовых организаций и в инвестиционных проектах.	13	1	2	-	10
3	Маркетинг персонала финансовых организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда и пожарной безопасности, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой.	8	1	2	-	5
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в финансовых организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала	13	1	2	-	10
5	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Планирование труда персонала	23		3	-	20
6	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	8	1	2		5
7	Основы командного менеджмента, командообразования, лидерства	4		2	-	2
8	Основы и виды деловых коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, методы, управление и контроль коммуникаций в финансовых организациях и проектах	23	1	2	-	20
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	104	4	8	-	92
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Контроль	3,8				
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. Виды планов. Основные подходы к осуществлению организационных изменений. Проектирование бизнес-процесса финансового консультирования.	Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. ФСА. ФСТА. Системный метод. Виды планов. Стратегические и тактические планы. Календарное планирование. Основные подходы к осуществлению организационных изменений. Проектирование бизнес-процесса финансового консультирования.	Обсуждение дискуссионных вопросов
2	Концепции развития науки управления персоналом. Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом финансовых организаций и в инвестиционных проектах.	Концепции развития науки управления персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Понятие о механизме управления организацией. Сущность управления персоналом. Роль и значение процессов управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Объекты и функции управления персоналом. Понятие кадровая политика, основные положения. Отличие политики и стратегии УП. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.	Обсуждение дискуссионных вопросов
3	Маркетинг персонала финансовых организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда и пожарной безопасности, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением персонала компаний,	Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора, набора и найма персонала. Источники набора персонала. Философия селекции и соответствия. Современные концепции и принципы отбора персонала. Валидность методов отбора. Оценка эффективности различных методов отбора персонала. Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Зондирующее анкетирование. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ	Обсуждение дискуссионных вопросов

	<p>определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой.</p>	<p>личностного и рабочего портретов. Анализ рабочих помех. Собеседование: анализ выразительности поведения. Оценка рабочего и социального поведения. Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в финансовых организациях. Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность. Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Диагностический подход к программам тренинга. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка экономического эффекта. Управление талантами и знаниями. Коучинг как метод самообучения и обучения. Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллекта. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах.</p>	
4	<p>Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в финансовых организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала</p>	<p>Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Приоритеты потребностей в развитых зарубежных странах. Структура системы стимулирования. Денежные и не денежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Индивидуализация оплаты труда. Оплаты в форме «участие в доходах». Системы премирования. Гибкие системы участия. Системы коллективного премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда. Формы стимулирования инновационной деятельности персонала. Американская</p>	<p>Обсуждение дискуссионных вопросов</p>

		образования фондов стимулирования. Особенности оплаты труда работников финансовых подразделений и предприятий. Оплата в зависимости от размеров прибыли.	
5	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Планирование труда персонала	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация и виды условий труда персонала: микроклимат, санитарно-гигиенические, психо-физиологические, социально-психологические, эстетические. Понятие планирования. Виды планов. Разработка планов	Обсуждение дискуссионных вопросов
6	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	Теории управления конфликтами, методы разрешения конфликтов: организационные, психологические. Межфункциональные конфликты. Функции персонала по развитию организации: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.	Обсуждение дискуссионных вопросов
7	Основы командного менеджмента, командообразования, лидерства	Понятие команды, численность и состав команды. Отбор в команду. Технология песочных часов. Жизненный цикл команды. Основы управления командой: планирование, организация, мотивация, контроль. Распределение ролей и обязанностей в командах. Теории и виды лидерства.	Обсуждение дискуссионных вопросов
8	Основы и виды деловых коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, методы, управление и контроль коммуникаций в финансовых организациях и проектах	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация условий труда персонала.	Обсуждение дискуссионных вопросов

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	<p>Понятие, теоретические основы, методы организационного планирования, проектирования систем управления. Виды планов. Основные подходы к осуществлению организационных изменений. Проектирование бизнес-процесса финансового консультирования.</p>	<p>Система и функции УП. Проектирование отдела УП и Финансового консультирования</p>	<p><i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i></p>
2	<p>Концепции развития науки управления персоналом . Система и функции. Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале. Теории и концепции взаимодействия, структура персонала в организации, понятие, принципы, методы, процесс, технологии управления персоналом финансовых организаций и в инвестиционных проектах, бизнес-процессы в сфере управления персоналом.</p>	<p>Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале. Построение стратегии управления персоналом и ее основных содержательных элементов. Решение задач по планированию необходимой численности персонала</p>	<p><i>Обсуждение дискуссионных вопросов</i></p>
3	<p>Маркетинг персонала финансовых организаций, подбор, отбор, найм и адаптация персонала, правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда и пожарной безопасности, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала. Оценка персонала, основы управления обучением</p>	<p>Маркетинг персонала. Методические и практические основы отбора персонала, источники набора персонала. Построение профессиограммы. Построение резюме, CV. Проведение графологической экспертизы почерка при отборе персонала. Подготовка и повышение квалификации персонала. Системы обучения. Планирование обучения. Определение потребностей в обучении, построение плана</p>	<p><i>Контрольные вопросы, практическая работа</i></p>

	персонала компаний, определение потребности и планов обучения, принципы управления карьерой	обучения. Управление карьерой. Построение личного карьерного плана. Формирование кадрового резерва. Анализ карьеры работника.	
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в финансовых организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала	Мотивация трудовой деятельности и система стимулирования труда. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в организациях. Построение мотивационного профиля и анализ типологии мотивации. Анализ и оценка работы персонала в организациях. Построение критериев оценки деятельности финансового персонала для целей стимулирования.	<i>Обсуждение дискуссионных вопросов</i>
5	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места. Планирование труда персонала	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Проведение анализа организации рабочего места. Разработка планов.	<i>Контрольные вопросы, практическое задание</i>
6	Основы групповой динамики, виды и методы управления конфликтами персонала в финансовых организациях. Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	Проведение диагностики организационной культуры.	<i>Практическое задание</i>
7	Основы командного менеджмента, командообразования, лидерства	Разработка командной стратегии	<i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i>
8	Основы и виды деловых коммуникаций персонала, коммуникационные технологии, модели, методы, управление и контроль коммуникаций в финансовых организациях и проектах	Проведение игры деловая беседа	<i>Контрольные вопросы, индивидуально задание</i>

Примечание: расчетно-графическое задание (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ. Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, индивидуальных заданий.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Выполнение расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, семинарские и практические занятия, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (разбора конкретных ситуаций, анализа ситуационных задач, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное планирование и управление персоналом».

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме практических заданий и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды	Знает теории, методы, технологии командного менеджмента и командообразования, организацию работы команды, лидерства Знает основы формирования команд от процедур подбора и отбора в команду, формирования целей, стратегии управления до сопровождения и документирования деятельности команды Умеет применять методы планирования, организации, координации и контроля деятельности команд для достижения поставленной цели, используя нестандартное мышление Умеет определять оптимальную численность команд, разрабатывать командную стратегию, использовать планы, методы мотивации и контроля для достижения планируемых	<i>Индивидуальное задание</i>	<i>Вопрос на зачете 36-38</i>

		результатов, проявлять лидерские качества		
		Трудовое действие: Способен к формированию команд различными технологиями, формированию командной стратегии с высоким уровнем личной ответственности и самостоятельности для решения поставленных задач профессиональной деятельности Использует отдельные навыки управления командой: планирования, мотивации и организации командного взаимодействия на всех этапах жизненного цикла команд		
2	ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Знает теории, методы, технологии командного менеджмента и командообразования, организацию работы команды, лидерства Знает основы формирования команд от процедур подбора и отбора в команду, формирования целей, стратегии управления до сопровождения и документирования деятельности команды Умеет применять методы планирования, организации, координации и контроля деятельности команд для достижения поставленной цели, используя нестандартное мышление Умеет определять оптимальную численность команд, разрабатывать командную стратегию, использовать планы, методы мотивации и контроля для планируемых результатов, проявлять лидерские качества Трудовое действие: применяет современные инструменты и методы формирования команд; - осуществляет руководство командой; - разрабатывает и реализует командную стратегию	<i>Индивидуальное задание, вопросы опроса</i>	<i>Вопрос на зачете 36-38</i>
3	ИПК-2.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование выбора финансовых инструментов и проводить консультации по широкому спектру финансовых услуг	Знает основы взаимодействия структурных подразделений при планировании мероприятий, аналитического обоснования проектирования процесса финансового консультирования Умеет определять оптимальные способы, планировать мероприятия обеспечения взаимодействия структурных подразделений по широкому спектру финансового сервиса организации Трудовое действие: Способен к отдельным навыкам обеспечения взаимодействия структурных подразделений организации в планировании повышения качества и при организации совместной деятельности финансового сервиса	<i>Индивидуальное задание вопросы опроса</i> <i>Вопрос на зачете 32, 34-35</i>	

4	<p>ИПК-3.1. Демонстрирует способность готовить аналитическое обоснование сделок корпоративного кредитования и проводить консультирование руководителей различных уровней</p>	<p>Знает теоретические основы управления персоналом, проектирования, организации, экономики, охраны, безопасности труда, трудового распорядка, регламентирования, нормативного документационного сопровождения работы персонала при осуществлении финансового консультирования</p> <p>Знает виды, методы, теоретические основы организации и управления мотивацией персонала, основы организации, планирования, разработки, анализа эффективности, документационного сопровождения программ лояльности для продвижения программ корпоративного кредитования</p> <p>Умеет определять оптимальные варианты проектирования и организации осуществления процесса финансового консультирования</p> <p>Умеет организовывать взаимодействие подразделений финансовой организации по вопросам сопровождения деятельности, управлению и анализу мотивации и оплаты труда персонала и разрабатывать основные документы по организации и регламентированию работы и систем мотивации, лояльности персонала с целью обеспечения эффективности деятельности</p> <p>владеет отдельными навыками проектирования и Трудовое действие: организации систем мотивации и осуществления процесса консультирования</p> <p>Способен к навыкам разработки документационного обеспечения работы персонала, разработки локальных документов и обеспечения взаимодействия подразделений по вопросам мотивационных и программ лояльности при финансовом консультировании для достижения целей организации</p>	<p><i>Индивидуальное задание</i></p>	<p><i>Вопрос на зачете 1-3, 24-25, 34-35</i></p>
5	<p>ИПК-3.2. Анализирует мотивационные программы и программы лояльности при продвижении программ корпоративного кредитования</p>	<p>Знает теоретические основы управления персоналом, проектирования, организации, экономики, охраны, безопасности труда, трудового распорядка, регламентирования, нормативного документационного сопровождения работы персонала при осуществлении финансового консультирования</p> <p>Знает виды, методы, теоретические основы организации и управления мотивацией персонала, основы организации, планирования, разработки, анализа эффективности, документационного сопровождения программ лояльности для продвижения программ корпоративного кредитования</p> <p>Умеет определять оптимальные варианты проектирования и организации осуществления процесса финансового консультирования</p> <p>Умеет организовывать взаимодействие подразделений финансовой организации по вопросам сопровождения деятельности, управлению и анализу мотивации и оплаты труда персонала и разрабатывать основные документы по организации и регламентированию работы и систем мотивации, лояльности персонала с целью обеспечения эффективности деятельности</p> <p>Трудовое действие: владеет отдельными навыками проектирования и организации систем мотивации и осуществления процесса консультирования</p>	<p><i>Индивидуальное задание</i></p>	<p><i>Вопрос на зачете 24,25</i></p>

		Способен к навыкам разработки документационного обеспечения работы персонала, разработки локальных документов и обеспечения взаимодействия подразделений по вопросам мотивационных и программ лояльности при финансовом консультировании для достижения целей организации		
6	ИПК-4.1. Применяет методы финансового планирования и консультирования	<p>Знает теории, концепции, методы организационных изменений и групповой динамики, бизнес-процессы управления персоналом, мотивации, командного и коммуникационного менеджмента, лидерства, управления конфликтами и их связь со стратегическими задачами организации</p> <p>Знает основы организационного планирования и проектирования, планирования внедрения, распределение ответственности в процессе финансового консультирования</p> <p>Умеет устанавливать и поддерживать внутренние и внешние деловые коммуникации, организовывать командное взаимодействие, определять потребности в обучении, показатели эффективности качества труда персонала для решения поставленных задач</p> <p>Умеет оценивать ресурсы и применять процедуры проектирования структуры, организации процесса, руководить разработкой планов, регламентирующих документов по финансовому консультированию в различных ситуациях, включая нестандартные</p> <p>Трудовое действие: Способен к отдельным навыкам руководства проектированием структуры, разработкой, согласованием локальных нормативных документов (политики, регламентов, положений, инструкций и др.), методологии и информационного обеспечения по вопросам финансового консультирования и планирования</p> <p>Использует отдельные навыки планирования, организации, мотивации, контроля и координации деятельности подразделения по финансовому консультированию</p>	<i>Индивидуальное задание</i>	<i>Вопрос на зачете 1-3, 5, 12-24, 32, 33, 34-35,</i>
7	ИПК-4.2. Демонстрирует способность формировать структуру финансового консультирования в организации	<p>Знает теории, концепции, методы организационных изменений и групповой динамики, бизнес-процессы управления персоналом, мотивации, командного и коммуникационного менеджмента, лидерства, управления конфликтами и их связь со стратегическими задачами организации</p> <p>Знает основы организационного планирования и проектирования, планирования внедрения, распределение ответственности в процессе финансового консультирования</p> <p>Умеет устанавливать и поддерживать внутренние и внешние деловые коммуникации, организовывать командное взаимодействие, определять потребности в обучении, показатели эффективности качества труда персонала для решения поставленных задач</p> <p>Умеет оценивать ресурсы и применять процедуры проектирования структуры, организации процесса, руководить разработкой планов, регламентирующих документов по финансовому консультированию в различных</p>	<i>Индивидуальное задание</i>	<i>Вопрос на зачете 1-3, 12-24, 34-35, 36-38</i>

		ситуациях, включая нестандартные Трудовое действие: Способен к отдельным навыкам руководства проектированием структуры, разработкой, согласованием локальных нормативных документов (политики, регламентов, положений, инструкций и др.), методологии и информационного обеспечения по вопросам финансового консультирования и планирования Использует отдельные навыки планирования, организации, мотивации, контроля и координации деятельности подразделения по финансовому консультированию		
8	ИПК-5.1. Применяет инструментарий управления выполнением плана продаж кредитных продуктов корпоративным клиентам	Знает основы экономики, организации труда и управления персоналом, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала Умеет организовывать взаимодействие подразделений, руководить персоналом Трудовое действие: Способен к навыкам организации взаимодействия подразделений и внешних коммуникаций, управления персоналом	Индивидуальное задание	Вопрос на зачете 32
9	ИПК-5.2. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию бизнес-процессов корпоративного кредитования	Знает основы экономики, организации труда и управления персоналом, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала Умеет организовывать взаимодействие подразделений, руководить персоналом Трудовое действие: Способен к навыкам организации взаимодействия подразделений и внешних коммуникаций, управления персоналом	Индивидуальное задание	Вопрос на зачете 3, 31
10	ИПК-5.3. Применяет инструментарий управления процентной политикой банка в части корпоративного кредитования	Знает основы экономики, организации труда и управления персоналом, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала Умеет организовывать взаимодействие подразделений, руководить персоналом Трудовое действие: Способен к навыкам организации взаимодействия подразделений и внешних коммуникаций, управления персоналом	Индивидуальное задание	Вопрос на зачете 3,34-35
11	ИПК-5.4. Применяет инструментарий управления кредитными рисками портфеля корпоративных кредитов	Знает основы экономики, организации труда и управления персоналом, локальные нормативные акты, регламентирующие работу персонала Умеет организовывать взаимодействие подразделений, руководить персоналом Трудовое действие: Способен к навыкам организации взаимодействия подразделений и внешних коммуникаций, управления персоналом	Индивидуальное задание	Вопрос на зачете 3,34-35
12	ИПК-6.1. Демонстрирует способность управлять эффективностью инвестиционного проекта	Знает методы управления персоналом, основы коммуникационного менеджмента: организацию и контроль, методы, технологии, модели в инвестиционных проектах Умеет организовывать и проводить групповую работу, деловые коммуникации, распределять полномочия и взаимосвязи участников инвестиционного проекта	Индивидуальное задание	Вопрос на зачете 3,34-35, 32

		<p>Умеет планировать потребности в трудовых ресурсах составлять штатную структуру инвестиционного проекта</p> <p>Трудовое действие: Способен к навыкам определения состава участников, расчета трудовых ресурсов, управления и развития команды, управления проблемными вопросами инвестиционного проекта</p> <p>Владеет отдельными навыками документационного и информационного обеспечения, планирования, контроля, координации работы персонала, организации внутренних и внешних коммуникаций при реализации инвестиционного проекта</p>		
13	<p>ИПК-6.2. Применяет методы и инструменты управления коммуникациями инвестиционного проекта</p>	<p>Знает методы управления персоналом, основы коммуникационного менеджмента: организацию и контроль, методы, технологии, модели в инвестиционных проектах</p> <p>Умеет организовывать и проводить групповую работу, деловые коммуникации, распределять полномочия и взаимосвязи участников инвестиционного проекта</p> <p>Умеет планировать потребности в трудовых ресурсах составлять штатную структуру инвестиционного проекта</p> <p>Трудовое действие: Способен к навыкам определения состава участников, расчета трудовых ресурсов, управления и развития команды, управления проблемными вопросами инвестиционного проекта</p> <p>Владеет отдельными навыками документационного и информационного обеспечения, планирования, контроля, координации работы персонала, организации внутренних и внешних коммуникаций при реализации инвестиционного проекта</p>	<p><i>Индивидуальное задание</i></p>	<p><i>Вопрос на зачете 34-35</i></p>
14	<p>ИПК-6.4. Демонстрирует способность управлять сроками и контролировать реализацию проекта</p>	<p>Знает методы управления персоналом, основы коммуникационного менеджмента: организацию и контроль, методы, технологии, модели в инвестиционных проектах</p> <p>Умеет организовывать и проводить групповую работу, деловые коммуникации, распределять полномочия и взаимосвязи участников инвестиционного проекта</p> <p>Умеет планировать потребности в трудовых ресурсах составлять штатную структуру инвестиционного проекта</p> <p>Трудовое действие: Способен к навыкам определения состава участников, расчета трудовых ресурсов, управления и развития команды, управления проблемными вопросами инвестиционного проекта</p> <p>Владеет отдельными навыками документационного и информационного обеспечения, планирования, контроля, координации работы персонала, организации внутренних и внешних коммуникаций при реализации инвестиционного проекта</p>	<p><i>Индивидуальное задание</i></p>	<p><i>Вопрос на зачете 32, 34-35</i></p>

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 1 «Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП»

1. Назовите факторы, обуславливающие политику в области человеческих ресурсов.
2. Какие виды кадровой политики вы знаете?
3. Раскройте основные стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Назовите этапы формирования кадровых стратегий.
5. Кадровые и корпоративные стратегии.

Задание для практической работы:

Проведите в учебной группе, разбившись на команды консультантов, деловую игру по разработке и выбору стратегии управления человеческими ресурсами какой-либо вымышленной фирмы.

Контрольные вопросы по теме «Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале»

1. Сущность кадрового планирования.
2. Оперативный план работы с персоналом в организации.
3. Планирование потребности в персонале: планирование текущей потребности в различных категориях персонала.
4. Планирование высвобождения персонала, использования кадров, обучения персонала и расходов на персонал.
5. Планирование фонда оплаты труда персонала.
6. Планирование часового, дневного, месячного (квартального, годового) фондов заработной платы.
7. Планирование производительности труда.

Контрольные вопросы по теме «Управление трудовой мотивацией. Организация и оплата труда персонала».

1. Дайте общую характеристику мотивации.
2. Определите составляющие мотивационного процесса.
3. Охарактеризуйте содержательные процессуальные теории мотивации.
4. Объясните, из каких компонентов состоит оплата труда работников.
5. Сопоставьте преимущества и недостатки различных систем оплаты труда.
6. Дайте характеристику различных форм партисипативного управления.

Для успешного освоения темы студентам необходимо схематически изобразить основные теории мотивации.

Индивидуальные задания в рамках занятий семинарского типа

1. Стратегия УП для финансовой организации.
2. Резюме, CV, графологическая экспертиза почерка при отборе персонала.
3. Личный план обучения.
4. Жизненно-карьерный план.
5. Построение мотивационного профиля студента
6. Схема организации и оптимизации рабочего места.
7. Анализ и направления совершенствования оргкультуры группы студентов.
8. Построение структуры отдела финансового консультирования, штатного расписания, должностных инструкций, положения
9. Проведение деловой беседы
10. Построение модели коммуникаций отдела финансов

Примеры некоторых индивидуальных заданий

Задание: Формирование стратегии управления персоналом организации

Алгоритм выполнения задания

Провести SWOT-анализ системы управления персоналом предприятия – выявить сильные и слабые стороны организации в области УПЛ, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать и записать в письменной виде результаты в виде таблицы.1.

Таблица 1 –Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом

<i>Среда</i>	<i>Факторы</i>
Внешняя среда: макросреда	<p>Факторы международного характера (военная напряженность, научная активность и т.п.).</p> <p>Политические факторы (политическая стабильность, активность общественных и профсоюзных движений, криминальная ситуация в стране).</p> <p>Экономические факторы (тенденции изменения экономических связей, среднегодовые темпы инфляции, структура) распределения доходов населения, налоговые показатели).</p> <p>Социально-демографические факторы (продолжительность жизни населения, жизненный уровень, рождаемость) и смертность, детская смертность в процентах от рождаемости, структура населения по показателям, миграция и др.).</p> <p>Правовые (регулирование в сфере труда и социального обеспечения).</p> <p>Экологические.</p> <p>Природно-климатические.</p> <p>Научно-технические.</p> <p>Культурные</p>
Непосредственное окружение	<p>Местный рынок труда, его структура и динамика.</p> <p>Кадровая политика конкурентов.</p> <p>Рыночная инфраструктура (степень удовлетворения потребностей организации в ресурсах и состояние рыночных структур).</p> <p>Мониторинг окружающей среды (качество внешней среды).</p> <p>Здравоохранение (фондовооруженность, квалификация и т.п.).</p> <p>Наука и образование (уровень образования населения, новизна научных разработок и т.п.).</p> <p>Культура (степень удовлетворения потребностей населения в культурных и подобных объектах).</p> <p>Торговля.</p> <p>Общественное питание.</p> <p>Транспорт и связь.</p> <p>Пригородное и сельское хозяйство.</p> <p>Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство.</p> <p>Бытовое обеспечение</p>

Внутренняя среда	Принципы, методы, стиль управления. Кадровый потенциал организации. Структура персонала. Текучесть кадров и абсентеизм. Уровень ротации персонала. Структура знаний и навыков персонала. Загруженность работников. Производительность труда. Меры социальной защиты. Финансы организации. Уровень организации производства и труда. Перспективы развития техники и технологии в организации. Организационная культура. Уровень развития системы управления персоналом и др.
-------------------------	--

2. «Построение стратегии УП. Построить общую стратегию УП организации на основании проведенного SWOT-анализа, которая должна улучшать проблемные вопросы и снижать угрозы в области управления персоналом и содержать следующие разделы:

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;
- политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
- совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам;
- разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах;
- новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;
- разработка концепции развития персонала, включающей новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам появления потребности в них;
- совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала;
- разработка новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников:
- меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности;
- разработка новых и использование существующих мер социального развития организации;
- совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии;
- мероприятия по совершенствованию всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов (оргструктуры, функций, процесса управления и т.д.) и др.

3. Оформить стратегию УПЛ в письменном виде в виде формулировок по каждому разделу.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если: проведен развернутый анализ по всем указанным в таблице направлениям, разработана стратегия УП, раскрыты все ее разделы в виде основных целей. SWOT-анализ и стратегия оформлены по действующим стандартам в письменном виде.
- оценка «не зачтено» при невыполнении вышеуказанных требований/

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет) Вопросы для зачета по дисциплине

1. Понятие организационного проектирования: построение структур управления
2. Методы построения структур
3. Документирование создания структур управления
4. Понятие и концепция управления персоналом
5. Подсистемы и технология управления персоналом
6. Понятие «персонал» и его структура в организации
7. Классические теории управления персоналом
8. Теории человеческих отношений
9. Теории человеческих ресурсов.
10. Теория гуманизации труда
11. Методы управления персоналом
12. Кадровая политика организации и ее направления
13. Стратегия управления персоналом организации
14. Методы определения количественной потребности в персонале
15. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала
16. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки
17. Наем, отбор, прием персонала. Особенности в финансовой сфере.
18. Этапы отбора претендентов на вакантную должность
19. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
20. Деловая оценка финансового персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура
21. Аттестация персонала, ее цели и этапы
22. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
23. Виды и организация управления адаптацией персонала
24. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности
25. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности в финансовой сфере
26. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
27. Формы и методы обучения персонала в финансовой сфере.
28. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
29. Управление деловой карьерой работников организации.
30. Формирование кадрового резерва в организации.
31. Организация труда персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
32. Планирование труда персонала.
33. Управление оргкультурой организации
34. Понятие и виды деловых коммуникаций в организации
35. Коммуникационные модели взаимодействия
36. Понятие команд и командного менеджмента
37. Методы формирования команд
38. Управление командой: стратегия, организация, планирование, мотивация, контроль

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы в полном объеме материал, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять основные теории, методы, материал, иллюстрируя его примерами.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по дисциплине и ее темам, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

Учебная литература:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 695 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570> (дата обращения: 28.04.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный.
2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 424 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488806> (дата обращения: 11.11.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-9916-6202-4. - Текст : электронный.
3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 461 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488852> (дата обращения: 11.07.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-14697-4. - Текст : электронный.
4. Вукович, Галина Григорьевна (КубГУ). Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / Г. Г. Вукович, К. О. Литвинский, А. В. Островская ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Кубанский государственный университет. - Краснодар : Кубанский государственный университет, 2022. - 194 с. : схем. - Библиогр.: с. 189-193. - ISBN 978-5-8209-2157-5 : 38 р. 63 к. - Текст : непосредственный.

5.2. Периодическая литература

Управление персоналом
Человек и труд

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ»<https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ)<http://www.elibrary.ru/>
2. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
3. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина<https://www.prilib.ru/>
4. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
5. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка(<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование"<http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов<http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском"<https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык"<http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии<http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба"<http://www.ucheba.com/>;

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения<http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило,

теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде теоретического изложения материала с использованием интерактивных дискуссий.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимся знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К занятиям преподавателем формулируются практические задания в виде вопросов на семинар, тем индивидуальных заданий, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники отвечают на вопросы преподавателя, готовят эссе, индивидуальные задания по разработке стратегии управления персоналом, написанию резюме, экспертизе почерка, формированию мотивационного профиля, план карьеры и обучения, анализу оргкультуры на проверку и представляют их. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его индивидуального исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное планирование и управление персоналом» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области и формированию навыков представления результатов исследования. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы по темам дисциплины и по темам индивидуального исследования; выполнение домашних заданий; подготовку индивидуальных заданий; самоподготовку к участию в обсуждениях.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, проверка выполненных заданий.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового зачета. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимся в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность, доказательность выводов, логику изложения. В процессе работы над заданием закрепляются и расширяются знания по различным вопросам экономики и

менеджмента и приобретаются навыки практической работы в области оплаты и стимулирования труда и представления результатов исследования отчетов по заданиям.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующую экономическую литературу, рекомендуемую по каждой теме учебной дисциплины. При этом здесь очень важно, чтобы выбранные публикации соответствовали исследуемой теме и напрямую были связаны с поиском идей, механизмов, подходов или решений.

В письменной работе по теме задания студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты темы, четко сформулировать и аргументировать свою позицию.

В конце семестра проводится промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины в форме зачета. Описание заданий для самостоятельной работы обучающихся и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях семинарского типа;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

3. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	<p>Мебель: учебная мебель</p> <p>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы</p> <p>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	<p>Мебель: учебная мебель</p> <p>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы</p> <p>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus