

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»
Институт дополнительного профессионального образования



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе и
цифровизации

А.В. Кубышкина

17 » ноября 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Технологии обеспечения персоналом организации
(наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом)

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)**

Управление персоналом
(наименование программы)

Брянская область
2022

Программу составил:

кандидат экономических наук, доцент
(ученая степень и (или) ученое звание, должность)


(подпись)

О.М. Хохрина
(И.О. Фамилия)

одобрена

на расширенном заседании кафедры экономики и менеджмента
протокол № 2 от « 29 » сентября 2022 г.

Заведующий кафедрой:

д.э.н., доцент
(ученая степень и (или) ученое звание)


(подпись)

А.О. Храмченкова
(И.О. Фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ

	стр
1. Цель и задачи модуля	4
2. Планируемые результаты обучения модуля	4
3. Объем модуля.....	5
4. Структура и содержание модуля	5
4.1. Структура модуля	6
4.2. Содержание модуля	6
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей модуля	7
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю	10
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля..	11
7.1. Нормативно-правовые документы.....	11
7.2. Основная литература.....	12
7.3. Дополнительная литература.....	12
7.4. Интернет-ресурсы	13
7.5. Справочные системы	13
7.6. Иные источники	13
8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля	13

1. Цель и задачи модуля

Цель освоения модуля: формирование умений по обеспечению всех структурных подразделений организации в каждый отдельный период времени необходимым количеством работников нужной квалификации, мотивированных на высокопроизводительный труд, их закрепление на рабочих местах, согласование взаимодействия сотрудников и подразделений и дальнейшее всестороннее развитие.

Задачи освоения модуля: формирование умений:

- определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда;
- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом;
- применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой;
- использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение;
- консультировать по вопросам привлечения персонала;
- соблюдать нормы этики делового общения.

2. Планируемые результаты обучения модуля

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения модуля

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1 - деятельность по обеспечению персоналом	ПКс-1 - Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале;	<ul style="list-style-type: none"> - Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах - Источники обеспечения организации кадрами - Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) 	<ul style="list-style-type: none"> - Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала - Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция - Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
	ПКс-2 - Способен применять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;	<ul style="list-style-type: none"> - Технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала - Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой 	<ul style="list-style-type: none"> - Поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

				- Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами
Общие (общекультурные, универсальные) компетенции (ОК/УК) и (или) общепрофессиональные компетенции (ОПК)				
Код и наименование компетенции	Знания	Умения	Практический опыт	
ОПК-2 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Задач в сфере управления персоналом	Собирать, обрабатывать и анализировать данные для решения задач в сфере управления персоналом	Применение методов сбора и обработки данных для задач в сфере управления персоналом	

3. Объем модуля

Таблица 2

Объем модуля (для очной формы обучения)

Вид учебной работы		Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		16	4
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)		4	4
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)			
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		8	
В форме практической подготовки		4	
Самостоятельная работа слушателя (СР)		12	
Контактная самостоятельная работа (КСР)			
Промежуточная аттестация	форма	Зачет 4	Экзамен по модулю (тестирование) 2
	час.	Экзамен по модулю (тестирование) 2	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е.)		38	6

Примечание: при наличии в ДПП нескольких форм обучения таблица 2 заполняется для каждой формы обучения.

Таблица 2.1

Объем модуля (для очно-заочной формы обучения)

Вид учебной работы		Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		10	4
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)		4	4
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)			
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) /		2	

	практики (стажировки) ²				Лекции / в интерактивной	Практические (семинарские)	Контактная самостоятельная				Лекции / в интерактивной форме ⁵	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной	Контактная самостоятельная работа, час ⁷						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2.	Модуль 2. Технологии обеспечения персоналом организации	38	6	4	2	-		22	4		4					6			ОП К-2 ПК с-1 ПК с-2
2.1.	Методы подбора и адаптации персонала	18	4	2	2	-		10	2		2				О, Д, ГП, П	Зачёт 3 (Т) 2			
2.2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	18	2	2	-	-		12	2		2				О, Д, ГД, П, Р	Зачёт 3 (Т) 2			
2.3.	Экзамен по модулю (тестирование)	2														Экзамен Э (Д) 2			

4.2. Содержание модуля

Таблица 4

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
----------------------	---------------------------

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
<p>Раздел 1. Методы подбора и адаптации персонала</p>	<p>Понятия: набор, подбор и отбор персонала, технологии, системы, подсистемы, методология, методы, методики, процедуры; История развития подходов к подбору персоналу. Современные тенденции занятости и управления ей: маркетинг персонала, аутсорсинг. Виды мероприятий по удовлетворению потребности в персонале организации. Варианты гибких стратегий занятости Классический рекрутинг, массовый поиск. Современные технологии подбора персонала (скрининг, рекрутинг, Assessment, Headhunting). Обзор эмпирических и теоретических исследований по экономике персонала в области подбора персонала. Практики российских компаний. Причины неудачи адаптации западных практик. Этапы управления адаптацией. Этап 1. Анализ текущей ситуации. Этап 2. Определение процедур адаптации. Этап 3. Внедрение адаптационных процедур. Этап 4. Анализ эффективности. Увольнение сотрудника в период адаптационного срока: оценка результатов, разбор ошибок (ошибки подбора, ошибки адаптации). Вторичная адаптация: адаптация к новой должности. Служба персонала как центр прибыли. Ключевые показатели эффективности адаптации. Оценка эффективности обучения нового сотрудника в период адаптации. Примеры адаптационных документов компании (аудит системы адаптации в компании, регламент прохождения испытательного срока, адаптационный лист нового сотрудника, программа адаптации).</p>
<p>Раздел 2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p>	<p>Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация». Функции и классификация мотивов трудовой деятельности. Материальное денежное и неденежное стимулирование труда. Организация оплаты труда. Удовлетворенность как базовая цель поведения. Понятие личных издержек. Классификация личных издержек. Личные материальные издержки. Издержки дискомфорта. Методика оценки уровня личных издержек. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени. Взаимосвязь «удовлетворенность - эффективность труда».</p>

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Занятия по модулю представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой обучающихся.

Вопросы для практических заданий и самостоятельной работы:

Раздел 1. Методы подбора и адаптации персонала

1. Понятия: набор, подбор и отбор персонала, технологии, системы, подсистемы, методология, методы, методики, процедуры.
2. Современные тенденции занятости и управления ей: маркетинг персонала, аутсорсинг.
3. Виды мероприятий по удовлетворению потребности в персонале организации. Варианты гибких стратегий занятости.
4. Классический рекрутинг, массовый поиск.
5. Современные технологии подбора персонала (скрининг, рекрутинг, Assessment, Headhunting).
6. Категории персонала в организации. Особенности подбора разных категорий персонала.
7. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом.
8. Системы подбора персонала в зависимости от стадии развития компании, типа корпоративной культуры и кадровой политики.
9. Функции подбора персонала. Цели. Задачи. Мероприятия.
10. Взаимосвязь подбора персонала с другими элементами системы управления человеческими ресурсами.
11. Этапы управления адаптацией.
12. Вторичная адаптация: адаптация к новой должности.
13. Ключевые показатели эффективности адаптации.
14. Адаптационные документы компании (аудит системы адаптации в компании, регламент прохождения испытательного срока, адаптационный лист нового сотрудника, программа адаптации супервайзера).

/разработка пилотных проектов адаптационных программ персонала в современной организации/

Раздел 2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Удовлетворенность как базовая цель поведения.
2. Понятие личных издержек.
3. Классификация личных издержек.
4. Личные материальные издержки.
5. Издержки дискомфорта.
6. Методика оценки уровня личных издержек.
7. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
8. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда.
9. Сцепление мотивирующих факторов.
10. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
11. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
12. Генезис мотивирующих факторов во времени.
13. Изменение относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности.
14. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.
15. Сущность демотивации персонала.
16. Причины демотивации персонала.

17. Пути преодоления демотивации персонала.

Практическое задание: подготовить диагностический инструментарий по изучению степени удовлетворенности трудовой деятельностью, подготовить доклад с презентацией; создать групповой проект по предупреждению профессионального выгорания у сотрудников организации.

Темы рефератов:

1. Влияние типа кадровой политики на кадровые мероприятия и требования к кандидатам.
2. Подбор персонала как социальная технология: основные методы, проблемы и затруднения.
3. Особенности подбора разных категорий персонала. Риски подбора разных категорий персонала.
4. Современные технологии подбора персонала.
5. Подбор персонала массовых профессий (позиций) и поиск представителей редких профессий («охота за головами»).
6. Подбор персонала как процесс: этапы, задачи, участники, взаимодействие линейного менеджмента и менеджера по персоналу в ходе подбора.
7. Источники привлечения персонала в организацию.
8. Внутренний рекрутинг: преимущества и ограничения, этапы проведения.
9. Внешний рекрутинг: обзор подходов, этапы проведения, преимущества и недостатки.
10. Формулирование требований к вакантной позиции и инструменты, применяемые на данном этапе.
11. Виды моделей компетенций (матричная, линейная, уровневая), связь с бизнес-задачами организации в целом и отдельных должностей.
12. Структура моделей компетенций для массовых профессий, основные элементы (название, описание, поведенческие индикаторы).
13. Современные подходы к созданию моделей компетенций. Требования к качеству моделей компетенций.
14. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом.
15. Основные научные подходы к теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
16. Традиционные, процессуальные, содержательные теории мотивации.
17. Основные положения, достоинства и недостатки теории А. Маслоу.
18. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
19. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак-Грегора.
20. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера - Э. Лоулера
21. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова.
22. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий В. Врума и теории справедливости Стейси Адамса.
23. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
24. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
25. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю

Примерные тестовые задания

1. Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места – это ...

- a) аттестация персонала;
- b) *деловая оценка персонала;*
- c) анализ деятельности персонала;
- d) контроль деятельности персонала.

2. К основным целям оценки персонала НЕ относятся:

- a) определение места сотрудника в организационной структуре;
- b) разработка программы развития сотрудника;
- c) *разработка системы менеджмента качества;*
- d) определение критериев и размера оплаты труда.

3. Анализ деятельности персонала предполагает (выберите наиболее полный ответ):

- a) выделение основных задач, результатов, процессов, максимально полно описывающих деятельность персонала;
- b) *анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала;*
- c) анализ результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала;
- d) анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов.

4. «Жизненный цикл» персонала - это ...

- a) основные этапы карьеры сотрудников в организации;
- b) наиболее продуктивные этапы деятельности персонала;
- c) основные этапы работы с персоналом в организации;
- d) *основные этапы существования персонала в организации.*

5. Часть производственного процесса, при которой не меняются предмет, орудия труда и состав исполнителей – это...

- a) *рабочая операция;*
- b) рабочие действия;
- c) производственный процесс;
- d) бизнес-процесс.

6. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- a) *до начала профессиональной деятельности;*
- b) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- c) во время адаптации в коллективе;
- d) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- e) после признания важности труда.

7. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- a) стремиться к проявлению самостоятельности;
- b) обладает творческим мышлением;
- c) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;

г) *не любит работать и старается избежать ответственности;*

д) ответы а) и б).

8. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

б) *деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;*

в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;

г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;

д) человека мотивируют потребности высших уровней.

9. В чем заключается цель стимулирования персонала?

а) побудить человека избегать конфликтов;

б) *побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;*

в) побудить человека не превышать своих полномочий;

г) внушить человеку чувство собственного достоинства;

д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

10. В чем суть классической теории мотивации?

а) *деньги – единственный мотивационный фактор;*

б) человека заставляют действовать внутренние потребности;

в) поведение человека определяется его ожиданиями;

г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

Шкала оценивания тестирования

кол-во правильных ответов	кол-во баллов	шкала оценивания
0-7	0-39 баллов	«неудовлетворительно»
8-13	40-59 баллов	«удовлетворительно»
14-19	60-79 баллов	«хорошо»
20-25	80-100 баллов	«отлично»

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля

7.1. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)

7.2. Основная литература:

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454> .— ЭБС «IPRbooks».

2. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: Учебное пособие. [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — М. : Омега-Л, 2011. — 376 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/5522>

3. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные.—

Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7.3. Дополнительная литература

Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24835>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7.4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazyranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

7.5 Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ» (<http://e.lanbook.com/>).
2. Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.biblio-online.ru).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru/>).
4. Электронный ресурс SAGE Publications Inc (<http://journals.sagepub.com>).
5. Информационная база данных EBSCO Publishing (<http://search.ebscohost.com/>).
6. Электронный ресурс EAST VIEW INFORMATION SERVICES, INC (коллекции электронных научных и практических журналов) (<http://dlib.eastview.com/>).
7. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» (<http://grebennikon.ru>).
8. База данных PROQUEST - Ebrary(пакет - Academic Complete) (<http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html>).
9. Сайт международной компании – разработчика прикладного статистического пакета SPSS - SPSS Inc.(Nasdaq:SPSS) – <http://www.spss.ru>

7.6 Иные источники не используются

8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля

Занятия лекционного и семинарского типов с применением дистанционных образовательных технологий осуществляются на платформе Zoom.

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа и групповых и индивидуальных консультаций:

Рабочие места студентов: столы/парты, стулья;
рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, автоматизированное рабочее место;
телевизионная плазменная панель/проектор и экран;
аудиторная меловая доска;
локальная сеть;
доступ в Интернет

Учебная аудитория для проведения лабораторных работ Класс деловых игр:

Рабочие места студентов (столы прямоугольные, круглые, стулья);
рабочее место преподавателя (стол, стул, кафедра, автоматизированное рабочее место);
интерактивная доска;
маркерные доски;
локальная сеть;
доступ в Интернет;
проектор;
экран;
шкаф для хранения раздаточного материала;
тумба для хранения раздаточного материала

Помещения для самостоятельной работы студентов:

Рабочие места студентов: столы/парты, стулья;
автоматизированные рабочие места (системный блок, монитор, клавиатура, мышь);
принтер;
локальная сеть;
доступ в Интернет

**Перечень программного обеспечения и информационных ресурсов, баз данных:
Программное обеспечение:**

лицензионное:

Операционная система в учебных аудиториях Microsoft Windows 7.

Microsoft Office Professional Plus 2016 RUS.

Справочная правовая система Консультант Плюс.

свободно распространяемое программное обеспечение:

NVDA — программа экранного доступа для операционных систем семейства Windows, позволяющая незрячим и слабовидящим пользователям работать на компьютере без дополнительных финансовых затрат на специализированное программное обеспечение.

Посредством речевого синтезатора информация считывается с экрана и озвучивается вслух, обеспечивая возможность речевого доступа к самому разнообразному контенту.

Apache OpenOffice;

[Acrobat Reader DC](#) и [Flash Player](#);

программное обеспечение, предназначенное для работы в Глобальной сети Интернет и архивирования файлов;
и другое.

Для обучающихся филиала доступны следующие информационные базы и ресурсы:

Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ» (<http://e.lanbook.com/>).

Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.biblio-online.ru).

Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru/>).

[Электронный ресурс SAGE Publications Inc](http://journals.sagepub.com) (<http://journals.sagepub.com>).

[Информационная база данных EBSCO Publishing](http://search.ebscohost.com/) (<http://search.ebscohost.com/>).

[Электронный ресурс EAST VIEW INFORMATION SERVICES, INC \(коллекции электронных научных и практических журналов\)](http://dlib.eastview.com/) (<http://dlib.eastview.com/>).

[Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»](http://grebennikon.ru) (<http://grebennikon.ru>).

[База данных PROQUEST](http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html) - Ebrary(пакет - Academic Complete) (<http://lib.ranepa.ru/base/ebrary.html>).

Доступ к вышеперечисленным информационным ресурсам и базам данных осуществляется только по IP – адресам, зарегистрированным за Брянским филиалом РАНХиГС и только с автоматизированных рабочих мест, включенных в локальную сеть филиала.

Частично вышеперечисленные информационные ресурсы и базы данных доступны авторизованным пользователям, прошедшим первичную регистрацию в библиотеке филиала.

[SCOPUS](#) - одна из крупнейших мировых библиографических и реферативных баз данных, а также инструмент для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.

Доступ к данному информационному ресурсу осуществляется в индивидуальном порядке при обращении к администратору научно – организационного отдела филиала.

Информационная поддержка обучающихся осуществляется в электронной образовательной среде обучения для проработки отдельных вопросов, выполнения заданий, обмена информацией с преподавателем (<http://moodle.rane-brf.ru/login/index.php>).