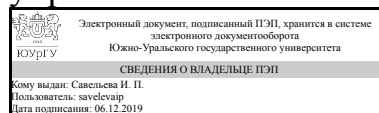


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



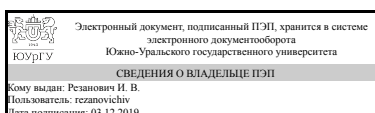
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2201

дисциплины ДВ.1.08.01 Стратегическое управление персоналом
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр **тип программы** Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Экономика труда и управление персоналом

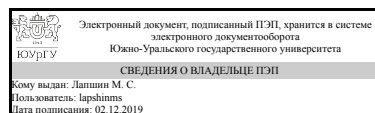
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
д.пед.н., проф.



И. В. Резанович

Разработчик программы,
к.биол.н., доц., доцент



М. С. Лапшин

1. Цели и задачи дисциплины

Целью данной учебной дисциплины является: -представление современной теории стратегического менеджмента; -вооружение студентов знаниями: теоретических и практических основ стратегического менеджмента, сущности, функциях, особенностях стратегического менеджмента, формировании стратегии организации, методическом информационном обеспечении разработки стратегии; -формирование навыков принятия стратегических решений; -формирование определенного видения управления у студентов. В процессе изучения необходимо решить следующие задачи: -формирование умений идентификации стратегических вопросов; -формирование и развитие умений оценки степени значимости информации, идентификации базовых предположений имеющихся в информации, определения существенных пробелов в информации; -формирование и развитие умений и навыков аргументации на основе синтеза, анализа, релевантных теорий и сравнений, оценки применимости моделей и теорий для анализа; -формирование и развитие навыков применения качественных и количественных инструментов, теорий, моделей и схем для стратегического анализа; -формирование и развитие умений и навыков поиска решений проблем и разработки планов действий по реализации этих решений; -формирование и развитие умений и навыков выявления стратегических проблем, оценки стратегических вариантов; -формирование и развитие умений и навыков аргументированного изложения идей, результатов.

Краткое содержание дисциплины

«Стратегический менеджмент» входит в базовую часть профессионального цикла дисциплин. В данном курсе изучаются сущность и содержание стратегии, эволюция задач и системных решений в управлении организацией, вызвавших необходимость появления стратегического менеджмента, проводится анализ систем управления и структуры организации, определяется роль и место стратегического управления фирмой, определяется роль миссии, целей и стратегий организации и даются рекомендации по их разработке, рассматривается стратегическая оценка среды организации (методика анализа внешней и внутренней среды организации и методика управленческого анализа ее сильных и слабых сторон), рассматриваются существующие модели, приемы и методы решения вопросов в ключевых областях стратегического менеджмента для формирования или повышения качества стратегического мышления.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение	Знать:основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
	Уметь:использовать методiku анализа альтернатив и выбора стратегии; учитывать

<p>применять их на практике</p>	<p>аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации;</p> <p>Владеть:методами принятия стратегических, тактических решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;</p>
<p>ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать:методику оценки и анализа внешней и внутренней среды организации; теоретические и практические основы стратегического менеджмента;</p> <p>Уметь:использовать методику оценки и анализа внешней и внутренней среды организации (в том числе оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций); анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p> <p>Владеть:навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
<p>ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Знать:сущность и функции стратегического менеджмента; правило и принципы формирования стратегии организации (в т.ч. такие вопросы как: стратегические проблемы развития производства и структура промышленности; стратегия предприятия, стратегическое управление);</p> <p>Уметь:планировать процесс формирования миссии и целей организации; учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации</p> <p>Владеть:навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	В.1.05 Практикум по виду профессиональной деятельности

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12	
Лекции (Л)	8	8	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	96	96	
Изучение материала к ПЗ	45	45	
Подготовка к экзамену	51	51	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Введение в стратегический менеджмент. Миссия, предназначение и цели организации. Процесс формирования стратегии организации.	4	2	2	0
2	Анализ факторов внешней среды. Управленческий анализ внутренней среды. Стратегический выбор. Перевод стратегии на операционный уровень. Международная деятельность организации	8	6	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Сущность стратегического менеджмента. Стратегические проблемы развития производства и структура промышленности. Задачи стратегического менеджмента. Отличие стратегического менеджмента от функционального или специализированного менеджмента. Стратегические вопросы и их особенности. Стратегия как объект менеджмента. Стратегическое планирование, управление Стратегическое мышление. Понятие миссии, предназначения и целей организации (виды и предъявляемые требования). Компоненты декларации предназначения. Учет целей заинтересованных сторон. Конкретизация видения фирмы и постановки целей. Стратегия предприятия. Определение стратегии. Уровни стратегии (корпоративная стратегия, бизнес-стратегия, функциональная стратегия, оперативная стратегия). Формирование стратегии (и стратегических целей): линейные и нелинейные подходы, преднамеренные и стихийные стратегии, Стратегические решения. Критерии стратегических решений. Виды стратегических решений: предпринимательские, адаптивные, планирующие.	2

2	2	Внешнее макро- и микроокружение. Анализ макроокружения («дальнего окружения»)–СТЭП анализ. Анализ микроокружения. Модель пяти конкурентных сил по Портеру. Стратегический маркетинг. Ситуационный анализ. Матрица стратегического окружения БКГ. Влияние структуры отрасли на эффективность стратегии. Цели и содержание внутреннего анализа. Анализ компетентностей. Ценностная цепочка. Культура и стратегия (культурная сеть, классификация типов культур, признаки деструктивной культуры). Продукты и рынки (подходы к определению рынка, 5-ти уровневая модель продукта Котлера, типология продукта и стратегия по Копеленду). Источники ресурсов. Стратегия и организационная структура, стратегический потенциал. Идентификация и оценка вариантов стратегии: общие стратегии по Портеру, матрица Ансоффа (продукт/рынок), матрица GE/Мак-Кинзи, матрица БКГ «Рост-доля рынка», стратегии оздоровления, финальные стратегии, корпоративные, конкурсные и функциональные стратегии, тест Джонсона и Скоулса, четыре теста Румельта. Стратегия и организационная структура. Проектирование систем управления. Менеджмент стратегий. Сбалансированная система показателей. Клиентская составляющая. Внутренняя составляющая. Составляющая обучения и роста. Стратегические карты. Видимые и скрытые элементы стратегии фирмы.	4
3	2	Источники информационного обеспечения принятия решений. Системы стратегического контроля. Типы упреждающего контроля. Рычаги контроля по Саймонзу. Особенности и типы международных стратегий	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Учет целей заинтересованных сторон. Конкретизация видения фирмы и постановки целей. Модели обработки информации при создании стратегии («сверху–вниз», «снизу–вверх»). Стратегическое соответствие. «Концепция напряжения». Стратегические решения. Факторы (профили) формирования стратегии. Стратегия как обобщающая модель действий, необходимых для достижения целей фирмы. Стратегия как набор правил для принятия решений. Стратегия как план управления фирмой. Стратегия и техническая политика предприятия. Метод картирования стратегических групп (стратегические группы, карта стратегических групп, анализ стратегического пространства). Ключевые факторы успеха в отрасли. Альтернативные методы анализа. Основные подходы к сегментации рынка. Модели обработки информации при создании стратегии («сверху–вниз», «снизу–вверх»). Стратегическое соответствие. «Концепция напряжения». Стратегические решения. Факторы (профили) формирования стратегии. Стратегия как обобщающая модель действий, необходимых для достижения целей фирмы. Стратегия как набор правил для принятия решений. Стратегия как план управления фирмой. Стратегия и техническая политика предприятия. Метод картирования стратегических групп (стратегические группы, карта стратегических групп, анализ стратегического пространства). Ключевые факторы успеха в отрасли. Альтернативные методы анализа. Основные подходы к сегментации рынка.	2
2	2	Ресурсный подход к стратегии. Ресурсы фирмы (материальные, нематериальные, человеческие), организационные способности, ресурсы и способности как источники конкурентного преимущества, пятиэтапная модель Гранта. Стратегический потенциал организации. Идентификация и оценка вариантов стратегии: общие стратегии по Портеру, матрица Ансоффа	2

	(продукт/рынок), матрица GE/Мак-Кинзи, матрица БКГ «Рост-доля рынка», стратегии оздоровления, финальные стратегии, корпоративные, конкурсные и функциональные стратегии, тест Джонсона и Скоулса, четыре теста Румельта. Стратегия и организационная структура. Проектирование систем управления. Отработка элементов ССП на реальном примере. Источники информационного обеспечения принятия решений. Системы стратегического контроля. Типы упреждающего контроля. Рычаги контроля	
--	--	--

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Изучение материала к ПЗ.	ПУМД, основная литература №1; ПУМД, дополнительная литература № 1; ЭУМД, дополнительная литература № 2; ЭУМД, основная литература № 3	45
Подготовка к экзамену	ПУМД, основная литература №2; ПУМД, дополнительная литература № 2,3; ; ЭУМД, основная литература № 1, 4	51

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Использование методов, основанных на изучении практики (case studies)	Практические занятия и семинары	Источники: E-xecutive.ru; МИМ ЛИНК	4

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Стратегия и системы	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики	Кейс	1

	организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		
Все разделы	ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Тестирование	1-21
Процесс формирования стратегии организации	ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Презентация и доклад	№№1-7
Все разделы	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Экзамен	№№1-20
Все разделы	ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Экзамен	№№1-20
Все разделы	ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Экзамен	№№1-20
Все разделы	ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Бонусное задание	22

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Презентация и доклад	После изучения разделов, студентам предлагаются на выбор темы для подготовки презентации и докладов. Студенты могут выполнять задание в группах от 2-3 человек. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Критерии: самостоятельность выполнения, логичность, полнота и комплексность. Максимальное	Отлично: Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов

	количество баллов - 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
Кейс	Студенты получают условия кейса, выполняют его и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Отлично: Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов
Тестирование	Проведение тестов и их проверка. Студент выполняет тест в системе Электронный ЮУрГУ. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1	Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов
Экзамен	Экзамен проводится в форме устного опроса. Каждому студенту задается по три вопроса из тем, выносимых на экзамен. При неправильном ответе студенту могут быть заданы уточняющие или новые вопросы из этой темы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Максимальное количество баллов – 40. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Ответ на каждый вопрос максимально оценивается в 10 баллов (критерии: знание теоретического материала, логичность рассуждений). Дополнительно в 10 баллов оцениваются совокупность ответов на дополнительные (уточняющие) вопрос	Отлично: Студент показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует информацией, легко отвечает на поставленные вопросы. Студент набирает от 34 до 40 баллов Хорошо: Студент показывает знание вопросов темы, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы. Студент набирает от 30 до 33 баллов Удовлетворительно: Студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы. Студент набирает от 24 до 29 баллов Неудовлетворительно: : Студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. Студент набирает меньше 24 баллов
Бонусное задание	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов	Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня

	учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.	+1 % за участие в олимпиаде. Не зачтено: -
--	---	---

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Презентация и доклад	<p>Примерные темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегическое и текущее планирование персонала. 2. Разработка и реализация стратегии управления персоналом организации. 3. Стратегическое управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации 4. Стратегия предприятия в области привлечения и подбора персонала. 5. Мониторинг и оценка конкурентоспособности стратегии организации в области персонала. 6. Инновации в управлении персоналом. 7. Реализация стратегии управления персоналом
Кейс	Кейс по стратегическому менеджменту.docx
Тестирование	тесты по Стратегическому менеджменту в УП.docx
Экзамен	<p>Примерные формы для экзамена:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов. 2. Развитие концепции стратегического управления персоналом 3. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д. Геста. 4. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. 5. Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие». 6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р. Ричардсону и М. Томпсону. 7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», и «конфигурационный подход». 8. Содержание административных методов управления персоналом 9. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие. 10. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие. 11. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности. 12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. 13. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. 14. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. 15. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. 16. Управление компетенциями персонала и их развитие. 17. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. 18. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. 19. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом. 20. Основные элементы развития персонала и их содержание.
Бонусное задание	

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Виханский, О. С. Менеджмент Текст учебник О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр : Инфра-М, 2012. - 573, [1] с.
2. Виханский, О. С. Стратегическое управление Учеб. по специальности и направлению "Менеджмент". - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарики, 1999. - 292 с.

б) дополнительная литература:

1. Гурков, И. Б. Стратегический менеджмент организации Учеб. пособие И. Б. Гурков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ТЕИС, 2004. - 239 с. ил.
2. Апенько, С. Н. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования организаций Текст монография С. Н. Апенько, А. Ю. Коньшунова ; Омский гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. - Омск: Издательство ОмГУ, 2007. - 291, [1] с. ил.
3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры Учеб. В. И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - 286, [1] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. — 384 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/74827> — Загл. с экрана.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. — 384 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/74827> — Загл. с экрана.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. — 384 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/74827 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
2	Дополнительная	Фомичев, А.Н. Стратегический	Электронно-	Интернет /

	литература	менеджмент: Учебник для вузов. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 468 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56302 — Загл. с экрана.	библиотечная система издательства Лань	Авторизованный
3	Основная литература	Курс МВА по стратегическому менеджменту. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Альпина Паблишер, 2007. — 587 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/32280 — Загл. с экрана	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
4	Основная литература	Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 526 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8509-2.	Электронная библиотека Юрайт	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. Microsoft-Project(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	014 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета