ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей кафедрой

ЮУрГУ
Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максимова Т. В.
Пользователь: maksimovatv
Дата подписания: 21.05.2022

Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.04 Инновации в управлении персоналом
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения очно-заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.

ЮУрГУ
Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Максимова Т. В.
Пользователь: maksimovatv
Дата подписания: 20.05.2022

Т. В. Максимова

Разработчик программы,
старший преподаватель

ЮУрГУ
Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Конкина В. А.
Пользователь: konkinava
Дата подписания: 20.05.2022

В. А. Конкина

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - подготовить бакалавра к управлению инновационной деятельностью в кадровой работе организаций. Задачи для достижения поставленной цели: обеспечение освоения студентами теоретических знаний об особенностях и технологиях управления кадровыми инновациями; создание благоприятных условий для приобретения практических навыков обоснования, разработки и реализации программы кадровых нововведений; формирование творческого инициативного подхода к профессиональной деятельности студентов, решению ими стратегических, тактических и оперативных задач.

Краткое содержание дисциплины

Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Инновационный потенциал работника. Типы и виды оргструктур управления инновациями. Нормативная база, развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития. Восприимчивость организации к нововведениям. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	Знает: - принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе; - современные тенденции разработки инновационных технологий по управлению адаптацией и стажировкой - основы разработки и внедрения инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области адаптации и стажировки Умеет: - использовать передовые технологии адаптации и стажировки при управлении персоналом Имеет практический опыт: - разработки программы кадровых нововведений по управлению адаптацией и стажировками персонала
ПК-12 Способен к администрированию процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки персонала	Знает: - порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Умеет: - работать с информационными системами и базами данных по вопросам обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности

	Имеет практический опыт: - анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	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 2 з.е., 72 ч., 20,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		3
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
Аудиторные занятия:	16	16
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	51,75	51,75
с применением дистанционных образовательных технологий	0	
Подготовка к практическим занятиям	30,75	30.75
Подготовка к зачету	11	11
Подготовка к тестированию	10	10
Консультации и промежуточная аттестация	4,25	4,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Нововведения как объект инновационного управления	2	2	0	0

2	Инновационный менеджмент и стратегическое управление	4	0	4	0
3	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	6	4	2	0
4	Инновации в службе управления персоналом	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Основные понятия: "нововведение" и "инновация". Ресурсы инновационного предпринимательства. Субъекты инновационного предпринимательства. Функции инновации. Классификация инноваций и их сущность. Основные элементы инновационного процесса	2
2	3	Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Инновационно-кадровый маркетинг	2
3	3	Механизм управления инновационным трудом. Инновационное управление персоналом. Основные ролевые функции в процессе нововведений. Сопротивление изменениям. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников. Эффективность кадровых нововведений	2
4	4	Инновации в области формирования персонала организации. Инновации в области использования персонала	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	2	Инновационный проект. Сетевое планирование. Основные факторы, препятствующие успешной реализации инновационной деятельности	2
2	2	Построение инновационной стратегии. Стратегии Ансоффа. Стратегии Портера. Матрица Бостонской консалтинговой группы	2
3	3	Инновационно-кадровый маркетинг	2
4	4	Инновации в области адаптации и стажировки персонала	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к практическим занятиям	Безруких, Ю. А. Управленческие инновации как фактор внедрения новых технологий : монография / Ю. А. Безруких, Е. В. Мельникова, А. В. Рубинская ; под общей редакцией Е. В. Мельниковой. — Красноярск : СибГУ им.	3	30,75

	академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 168 с. — ISBN 978-5-86433-791-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/147575 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Страницы 10 - 92. Смирнова, Г. А. Инновационный менеджмент : учебное пособие / Г. А. Смирнова. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2013. — 238 с. — ISBN 978-5-94047-531-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/64067 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Страницы 102 - 114. Евсеева, С. А. Инновационное развитие организаций : монография / С. А. Евсеева, М. М. Герасимова, А. П. Чижов. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 152 с. — ISBN 978-5-86433-866-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/195109 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.		
Подготовка к зачету	Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2015. — 72 с. — ISBN 978-5-392-16783-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/54897 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — Москва : Дашков и К, 2016. — 208 с. — ISBN 978-5-394-02527-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70525 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	3	11
Подготовка к тестированию	Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — Москва : Дашков и К, 2016. — 208 с. — ISBN 978-5-394-02527-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70525	3	10

	(дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2015. — 72 с. — ISBN 978-5-392-16783-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/54897 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.		

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	3	Текущий контроль	КРМ 1. Тестирование по теме Инновационный менеджмент в управлении персоналом	1	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
2	3	Текущий контроль	КРМ 2. Контрольная работа по теме "Сетевое планирование"	1	5	Решение задач по сетевому планированию проводится по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 5 задач на сетевое планирование. Время отведенное на проведение контрольной работы - 30 минут. Правильное решение одной задачи соответствует 1 баллу. Неправильное решение соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет

3	3	Текущий контроль	КРМ 3. Решение кейса	1	5	Критерии оценки: 1.1 Студент предложил обоснованные инновационные мероприятия по обеспечению работы представительства, в том числе связанные с адаптацией и стажировкой новых сотрудников компании – 2 балла. 1.2 Студент предложил обоснованные инновационные мероприятия лишь по привлечению сотрудников – 1 балл. 1.3 Студент не предложил инновационных мероприятий; или мероприятия не отвечают логике задания – 0 баллов. 2.1 Студент верно и в полном объеме спрогнозировал риски предложенных мероприятий – 1 балл. 2.2 Студент не спрогнозировал риски или спрогнозировал их неверно – 0 баллов. 3.1 Студент предложил план работы с персоналом с учетом возможных рисков и сопротивления персонала – 1 балл. 3.2 Студент не предложил плана работы с персоналом в части профилактики рисков и сопротивления – 0 баллов. 4.1 Студент верно спрогнозировал эффект от инновационных мероприятий – 1 балл. 4.2 Студент не смог спрогнозировать эффект от инновационных мероприятий либо сделал это неверно – 0 баллов. Максимальное количество баллов - 5. Весовой коэффициент - 1.	зачет
4	3	Текущий контроль	КРМ 4. Контрольное задание	1	4	Критерии оценки: 1.1 Студент провел сравнительный анализ пункта 8 и 10 предлагаемого положения, выделил общее и различное, оформил в доступной для восприятия форме – 1 балл. 1.2 Студент не провел сравнительного анализа; на уточняющие вопросы преподавателя ответить не смог – 0 баллов. 2.1 Студент верно выделил ряд организаций профессионального образования, способных осуществлять обучение слесарей механосборочных работ с основной обязанностью «Слесарная обработка самолётных деталей и сборка», аргументировал свой ответ – 2 балла. 2.2 Студент верно выделил ряд организаций профессионального образования, способных осуществлять	зачет

						обучение слесарей механосборочных работ с основной обязанностью «Слесарная обработка самолётных деталей и сборка», однако свой выбор не аргументировал, на уточняющие вопросы ответить не может – 1 балл. 2.3 Студент неверно выделил либо не выделил ряд организаций профессионального образования, способных осуществлять обучение слесарей механосборочных работ с основной обязанностью «Слесарная обработка самолётных деталей и сборка» - 0 баллов. 3.1 Студент предложил ряд валидных критериев каталогизации организаций профессионального образования, способных осуществлять обучение слесарей механосборочных работ с основной обязанностью «Слесарная обработка самолётных деталей и сборка» с точки зрения организации, может объяснить прикладной смысл каталогизации – 1 балл. 3.2 Студент предложил ряд критериев каталогизации организаций профессионального образования, способных осуществлять обучение слесарей механосборочных работ с основной обязанностью «Слесарная обработка самолётных деталей и сборка», однако затрудняется объяснить их выбор; или не предложил критериев вообще – 0 баллов. Максимальный балл - 4 балла. Весовой коэффициент мероприятия - 1.	
5	3	Проме-жуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины "Инновации в управлении персоналом"	-	16	В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг. Максимальное количество баллов – 16. Билет содержит 1 теоретический вопрос и 1 практическую задачу. Правильный ответ на теоретический вопрос соответствует 10 баллам. Критерии оценивания ответа на вопрос: 1.1 Студент свободно оперирует теоретическими знаниями по вопросу в	зачет

						билете – 5 баллов. 1.2 Студент демонстрирует уверенность в изложении теоретических знаний по вопросу в билете – 4 балла. 1.3 Студент демонстрирует уверенность, однако допускает незначительные ошибки в ответе на вопрос билета – 3 балла. 1.4 Студент демонстрирует поверхностные знания с большим количеством ошибок по вопросу билета – 2 балла. 1.5 Студент допускает ошибки в ответе на вопрос билета – 1 балл. 1.6 Студент не может ответить на вопрос билета – 0 баллов. 2.1 Студент свободно излагает знания, изредка опираясь на собственный тезисный план – 2 балла. 2.2 Студент излагает знания с опорой на тезисной план – 1 балл. 2.3 Студент излагает знания посредством чтения тезисного плана или выполненного в ходе подготовки к ответу конспекта – 0 баллов. 3.1 Студент четко, однозначно и верно отвечает на уточняющие вопросы – 3 балла. 3.2 Студент верно отвечает на уточняющие вопросы посредством размышлений и гипотез – 2 балла. 3.3 Студент отвечает на вопросы с небольшим количеством ошибок – 1 балл. 3.4 Студент не может ответить на уточняющие вопросы – 0 баллов. Правильное решение первой практической задачи соответствует 6 баллам. Критерии оценивания решения практической задачи: 1.1 Студент внес изменения в план введения в должность сообразно поставленной задаче – 1 балла. 1.2 Студент внес изменения в план введения в должность без опоры на поставленную задачу – 0 баллов. 2.1 Студент предложил адекватные формы реализации удаленной адаптации работника – 2 балла. 2.2 Студент предложил некоторые формы удаленной адаптации работника – 1 балл. 2.3 Студент не предложил никаких форм удаленной адаптации работника – 0	

						баллов. 3.1 Студент продемонстрировал умение работать с базой данных по трудовому законодательству в части организации удаленной работы – 1 балл. 3.2 Студент не обращался к базам данных по трудовому законодательству в части организации удаленной работы – 0 баллов. 4.1 Студент придерживается в оформлении дополнений плана введения в должность официально-делового стиля – 1 балл. 4.2 Студент не придерживался норм официально-делового стиля при внесении дополнений в план введения в должность – 0 баллов. 5.1 Студент отвечает на уточняющие вопросы, аргументирует свой выбор – 1 балл. 5.2 Студент затрудняется ответить на уточняющие вопросы, аргументация отсутствует – 0 баллов.	

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60…100 % Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0…59 %. Зачет проводится в устной форме. Студент отвечает на вопросы билета (в билете 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание), демонстрируя степень владения знаниями и умениями. Максимальное количество баллов - 16. На подготовку к ответу отводится 20 минут, после чего студент отвечает на билет преподавателю.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
ПК-7	Знает: - принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе; - современные тенденции разработки инновационных технологий по управлению адаптацией и стажировкой - основы разработки и	+	+			+

	внедрения инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области адаптации и стажировки					
ПК-7	Умеет: - использовать передовые технологии адаптации и стажировки при управлении персоналом			+		+
ПК-7	Имеет практический опыт: - разработки программы кадровых нововведений по управлению адаптацией и стажировками персонала			+		+
ПК-12	Знает: - порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	+				+
ПК-12	Умеет: - работать с информационными системами и базами данных по вопросам обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности				+	+
ПК-12	Имеет практический опыт: - анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала				+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

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

1. Трудовое право практ. журн. Изд. дом "Управление персоналом" журнал. - М., 2007-
2. Справочник по управлению персоналом журн. рос. HR-практики Междунар. центр финансово-экон. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2005-2016
3. Директор по персоналу практ. журн. по управлению человеческими ресурсами Актион, Междунар. центр финансово-экон. развития (МЦФЭР) журнал. - М., 2016

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Инновации в управлении персоналом: методические указания / составитель В.А. Конкина; под ред. И.Г. Смирновой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 13 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание

1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2015. — 72 с. — ISBN 978-5-392-16783-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/54897 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Смирнова, Г. А. Инновационный менеджмент : учебное пособие / Г. А. Смирнова. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2013. — 238 с. — ISBN 978-5-94047-531-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/64067 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — Москва : Дашков и К, 2016. — 208 с. — ISBN 978-5-394-02527-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70525 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Безруких, Ю. А. Управленческие инновации как фактор внедрения новых технологий : монография / Ю. А. Безруких, Е. В. Мельникова, А. В. Рубинская ; под общей редакцией Е. В. Мельниковой. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 168 с. — ISBN 978-5-86433-791-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/147575 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Евсеева, С. А. Инновационное развитие организаций : монография / С. А. Евсеева, М. М. Герасимова, А. П. Чижов. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 152 с. — ISBN 978-5-86433-866-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/195109 (дата обращения: 15.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника,

	ауд.	предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль самостоятельной работы	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Экзамен	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение