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: 20.05.2022

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 очная
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	Технологии развития персонала, Персональный менеджмент, Практикум по виду профессиональной деятельности, Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр)

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., 36,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		5
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
Аудиторные занятия:	32	32
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	35,75	35,75
с применением дистанционных образовательных технологий	0	
Подготовка к тестированию	5	5
Подготовка к практическим занятиям	20,75	20.75
Подготовка к зачету	10	10
Консультации и промежуточная аттестация	4,25	4,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по

раздела		видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Нововведения как объект инновационного управления	4	2	2	0
2	Инновационный менеджмент: возникновение, становление и основные черты	2	2	0	0
3	Инновационный менеджмент и стратегическое управление	6	2	4	0
4	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	8	4	4	0
5	Инновации в службе управления персоналом	12	6	6	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	2	Основные понятия теории инноватики. Технологические уклады. Эволюция технологических укладов	2
3	3	Место и роль стратегии управления инновациями в общей стратегии развития организации. Классификация инновационных стратегий. Стратегии Ансоффа. Стратегии Портера. Матрица Бостонской консалтинговой группы. Модель Ханса Виссемана	2
4	4	Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Инновационно-кадровый маркетинг	2
5	4	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
6	5	Инновации в области формирования персонала организации. Инновации в области использования персонала	2
7-8	5	Инновации в области развития персонала	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Классификация инноваций и их сущность. Функции инноваций	2
2	3	Инновационный проект. Сетевое планирование. Основные факторы, препятствующие успешной реализации инновационной деятельности	2
3	3	Построение инновационной стратегии. Стратегии Ансоффа. Стратегии Портера. Матрица Бостонской консалтинговой группы	2
4	4	Инновационно-кадровый маркетинг	2
5	4	Механизм управления инновационным трудом. Основные ролевые функции в процессе нововведений. Сопротивление изменениям.	2
6	5	Инновации в области подбора и отбора персонала	2
7	5	Инновации в области адаптации и стажировки персонала	2
8	5	Инновации в области управления профессиональной и деловой карьерой	2

		персонала	

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 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 (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.	5	5
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. 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.	5	20,75

	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.	5	10

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	5	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	зачет

						ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
2	5	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	5	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	5	Текущий контроль	КРМ 4. Контрольное задание	1	4	Критерии оценки: 1.1 Студент провел сравнительный анализ пункта 8 и 10 предлагаемого	зачет

						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 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	5	Проме-	Собеседование по	-	16	В процессе собеседования	зачет

		жуточная аттестация	вопросам дисциплины "Инновации в управлении персоналом"			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 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	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	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.	

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	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
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
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»
Лекции	450 (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
Экзамен	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение