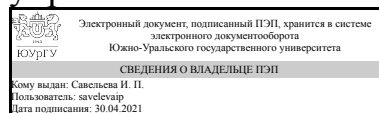


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



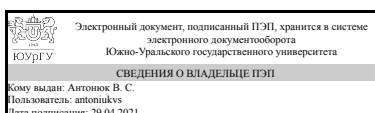
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.13.02 Управление персоналом в учреждениях социальной сферы для направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
уровень бакалавр тип программы Академический бакалавриат
профиль подготовки
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Экономическая теория, региональная экономика, государственное и муниципальное управление

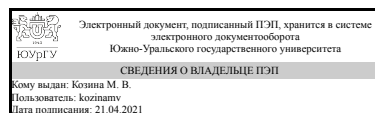
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утверждённым приказом Минобрнауки от 10.12.2014 № 1567

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



В. С. Антонюк

Разработчик программы,
к.экон.н., доцент



М. В. Козина

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: • формирование знаний о концепциях и методах управления персоналом

Задачи: • усвоение теоретических основ управления персоналом; • овладение современными технологиями управления персоналом;

Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы управления персоналом. Формирование системы управления человеческими ресурсами. Разработка кадровой стратегии и кадровой политики. Кадровое планирование. Комплектование штатов и адаптация новых работников. Обучение и развитие персонала. Формирование системы вознаграждения. Оценка и аттестация персонала. Аудит системы управления персоналом. Оценка эффективности управления персоналом.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: принципы построения и функционирования социальной организации, мотивационные теории трудовой деятельности; пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной защиты населения; специфику регулирования социальной работы и ее контроля.
	Уметь: применять известные стили руководства в соответствующей ситуации, методы разрешения конфликтов;
	Владеть: технологиями организации и координации социальной работы с различными категориями граждан;
ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: принципы построения и функционирования социальной организации, мотивационные теории трудовой деятельности; пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной защиты населения; специфику регулирования социальной работы и ее контроля.
	Уметь: применять известные стили руководства в соответствующей ситуации, методы разрешения конфликтов;
	Владеть: технологиями организации и координации социальной работы с различными категориями граждан;

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.22 Основы управления персоналом,	Не предусмотрены

В.1.24 Управление социальной сферой муниципального образования	
--	--

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

Дисциплина	Требования
В.1.24 Управление социальной сферой муниципального образования	<p>Знать: методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской РФ, государственной службы субъектов РФ и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности РФ, замещающих государственные должности субъектов должности муниципальной службы, административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно политических, коммерческих и некоммерческих организациях.</p> <p>Уметь: оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ; внедрять на практике методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской РФ, государственной службы субъектов РФ и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности РФ. Владеть: способностью разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития).</p>
Б.1.22 Основы управления персоналом	<p>Знать: понятие мотивация и стимулирование персонала; теории мотивации; виды мотивации; мотивационные профили; понятия и алгоритм проведения кадрового аудита; типы организационных культур. Уметь: составлять мотивационный профиль сотрудников; определять тип организационной культуры предприятия; анализировать кадровую политику предприятия. Владеть: навыками расчета основных показателей по персоналу; навыками расчета и анализа динамики показателей по персоналу; навыками расчета заработной платы и налогов; навыками делегирования полномочий; диагностики и анализа организационной культуры.</p>

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		8	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144	
<i>Аудиторные занятия:</i>	16	16	
Лекции (Л)	8	8	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	128	128	
Подготовка к экзамену	18	18	
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	110	110	
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	Теоретические основы управления персоналом организации	4	2	2	0
2	Стратегические аспекты формирования системы управления человеческими ресурсами организации	4	2	2	0
3	Технологии управления персоналом	8	4	4	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы управления персоналом в учреждениях социальной сферы	2
2	2	Формирование системы управления персоналом в учреждениях социальной сферы. Разработка кадровой стратегии и кадровой политики	2
3	3	Кадровое планирование в учреждениях социальной сферы. Комплектование штатов и адаптация новых работников в учреждениях социальной сферы. Обучение и развитие персонала в учреждениях социальной сферы. Система вознаграждения персонала в учреждениях социальной сферы. Оценка и аттестация персонала в учреждениях социальной сферы	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Теоретические основы управления персоналом в учреждениях социальной сферы	2
2	2	Формирование системы управления персоналом в учреждениях социальной сферы. Разработка кадровой стратегии и кадровой политики	2
3	3	Кадровое планирование в учреждениях социальной сферы. Комплектование	4

	штатов и адаптация новых работников в учреждениях социальной сферы. Обучение и развитие персонала в учреждениях социальной сферы. Система вознаграждения персонала в учреждениях социальной сферы. Оценка и аттестация персонала в учреждениях социальной сферы	
--	---	--

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
Подготовка к экзамену	ПУМД, осн. лит., ЭУМД	18
Подготовка к контрольно-рейтинговым мероприятиям	ЭУМД, Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 081100.62 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2014	110

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Деловая игра	Практические занятия и семинары	Разработка кадровой политики и кадровой стратегии учреждения социальной сферы	2
Разбор конкретных ситуаций	Практические занятия и семинары	Анализ состава и структуры персонала учреждения социальной сферы	1

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: Используются результаты исследований «Стратегия социально-экономического развития Коркинского и Карталинского муниципального района до 2020 года»

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

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов	Контролируемая компетенция ЗУНЫ	Вид контроля (включая	№№ заданий
-----------------------	---------------------------------	-----------------------	------------

дисциплины		текущий)	
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Семестровое задание	Тема № 1, В 1-8, ПЗ 1-3. Тема № 2 В 1-5, З 1-9, Д 1 - 6. Тема № 3 В 1 -6 , ПЗ 1 -5 . Тема № 4 В 1 -6 , ПЗ 1 -5.
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Электронное тестирование	Тема № 1 Д 1-3. Тема № 2 Д 1 - 6. Тема № 3 Д 1 - 4. Тема № 4 Д 1 - 4.
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Экзамен	№ 1 - 14
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Семестровое задание	Тема № 5, В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1-7. Тема № 6 В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1 - 4. Тема № 7 В 1 -5 , ПЗ 1 -6, Д 1 - 3. Тема № 8 В 1 -4 , ПЗ 1 -4 , Д 1 - 5.
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Электронное тестирование	Тема № 5 Д 1-7. Тема № 6 Д 1 - 4. Тема № 7 Д 1 - 3. Тема № 8 В Д 1 - 5.
Все разделы	ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Экзамен	№15 - 24

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Семестровое задание	<p>Семестровое задание выполняется письменно во внеаудиторное время и сдается на проверку преподавателю через Электронный ЮУрГУ.</p> <p>Семестровое задание включает три ситуационно-логические задания. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценки теоретических (ситуационно-логических) заданий: 10 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 8 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 6 баллов: Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно- следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 балла: Материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют. Максимальное количество баллов – 30. Весовой коэффициент мероприятия – 0,3.</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %.</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
Электронное тестирование	<p>Электронное тестирование проводится через систему Электронный ЮУрГУ 2.0, включает набор тестовых вопросов с единственным вариантом ответа. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценки тестовых вопросов с единственным вариантом ответа: 2 балла: выбран верный вариант ответа; 0 баллов: выбран неверный вариант ответа. Максимальное количество баллов – 30. Весовой коэффициент мероприятия – 0,3.</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %.</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
Экзамен	<p>Экзамен проводится в письменной форме. Экзаменационное задание включает 4 вопроса, состоящих из заданий без вариантов ответа. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов</p>	<p>Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 %</p> <p>Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по</p>

	<p>учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Применяется шкала оценки вопросов (10,8,6,0) 10 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания программного материала. 8 баллов: Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется знание основного содержания лекционного курса. Выводы не всегда носят аргументированный и доказательный характер. 6 баллов: Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно- следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные, фрагментарные знания разделов программы. Имеются затруднения с выводами. 0 балла: Материал излагается непоследовательно, нет системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Демонстрируется незнание базовых положений курса. Выводы отсутствуют. Максимальное количество баллов – 40.</p>	<p>дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %</p>
--	--	--

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Семестровое задание	<p>Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020 Тема № 1, В 1-8, ПЗ 1-3. Тема № 2 В 1-5, 3 1-9, Д 1 - 6. Тема № 3 В 1 -6 , ПЗ 1 -5 . Тема № 4 В 1 -6 , ПЗ 1 -5. Тема № 5, В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1-7. Тема № 6 В 1-6, ПЗ 1-7, Д 1 - 4. Тема № 7 В 1 -5 , ПЗ 1 -6, Д 1 - 3. Тема № 8 В 1 -4 , ПЗ 1 -4 , Д 1 - 5.</p>
Электронное тестирование	<p>Козина, М. В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы Текст метод. указания по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, мировая и регион. экономика ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2020</p>
Экзамен	<ol style="list-style-type: none"> 1 Содержание понятия персонал учреждения. Основные признаки и характеристики персонала 2 Структура персонала (статистическая, аналитическая и частная) 3 Категории работников по группам должностей 4 Профессиональная, квалификационная, половозрастная структура. Структура персонала по стажу 5 Кадровая политика в учреждениях социальной сферы 6 Кадровая стратегия в учреждениях социальной сферы 7 Принципы управления персоналом в учреждениях социальной сферы 8 Методы управления персоналом в учреждениях социальной сферы 9 Методы кадрового планирования в учреждениях социальной сферы 10 Технологии подбора персонала в учреждениях социальной сферы

11 Особенности организации отбора персонала в учреждениях социальной сферы в учреждениях социальной сферы
12 Особенности адаптации персонала в учреждениях социальной сферы
13 Организация обучения персонала в учреждениях социальной сферы
14 Современные методы и технологии обучения персонала
15 Основные компоненты системы вознаграждения в учреждениях социальной сферы.
16 Компенсационный пакет в учреждениях социальной сферы
17 Социальный пакет в учреждениях социальной сферы
18 Организация оценки персонала в учреждениях социальной сферы
19 Методы и инструментарий оценки персонала в учреждениях социальной сферы
20 Аттестация персонала в учреждениях социальной сферы
21 Особенности организации кадровой работы в учреждениях социальной сферы
22 Регламентация труда в учреждениях социальной сферы
23 Политика информирования персонала в учреждениях социальной сферы
24 Оценка эффективности управления персоналом в учреждениях социальной сферы

8. 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. Российское предпринимательство : ежемес. науч.-практ. журн. по экономике / Изд-во "Креативная экономика", М.
2. Кадровое дело :практ. журн. по работе с персоналом / ЗАО "Актион-Медиа", М.
3. Новый менеджмент :Всерос. журн. об упр. / учредитель ООО "Новый изд.", М.
4. Справочник по управлению персоналом ,журн. рос.НР-практики ,Междунар. центр финансово-экон. развития(МЦФЭР), М.
5. Management science [Микроформа] :науч. журн. / Inst. of Management Sciences, Providence : Institute of Management Sciences

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Козина М.В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы [Электронный ресурс] : метод. указания для бакалавров по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." / М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, регионал. экономика, гос. и муницип. упр.; ЮУрГУ, Челябинск, 2020

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Козина М.В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы [Электронный ресурс] : метод. указания для бакалавров по

направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." / М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, регионал. экономика, гос. и муницип. упр.; ЮУрГУ, Челябинск, 2020

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Соловова, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова [и др.]. — Самара : СамГУ, 2019. — 138 с. — ISBN 978-5-7883-1431-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/148621 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Козина М.В. Управление персоналом в учреждениях социальной сферы [Электронный ресурс] : метод. указания для бакалавров по направлению 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." / М. В. Козина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экон. теория, регионал. экономика, гос. и муницип. упр.; ЮУрГУ, Челябинск, 2020	Электронный каталог ЮУрГУ	Интернет / Авторизованный
3	Основная литература	Кубышкин, А. В. Менеджмент персонала : учебное пособие / А. В. Кубышкин, В. И. Митюгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Брянск : Брянский ГАУ, 2019. — 210 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/133110 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
4	Основная литература	Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/119285 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
5	Дополнительная литература	Семенихин, В. В. Кадровое делопроизводство / В. В. Семенихин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ГроссМедиа, 2019. — 628 с. — ISBN 978-5-4230-0626-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/143530 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
6	Дополнительная литература	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток :	Электронно-библиотечная	Интернет / Авторизованный

		ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 31.03.2021).	система издательства Лань	
7	Дополнительная литература	Управление персоналом в учреждениях социально-культурной сферы : учебно-методическое пособие / составители Ю. В. Бовкунова [и др.]. — Белгород : БГИИК, 2020. — 76 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/153866 (дата обращения: 31.03.2021).	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

Нет

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)
2. -Консультант Плюс(31.07.2017)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	401 (1)	Оборудование мультимедийной лекционной аудитории, проектор Acer P1270; MicrosoftWindows XP Professional;MicrosoftOffice 2010 ProfessionalPlus. Доступ в интернет
Практические занятия и семинары	308 (1)	Оборудование мультимедийной лекционной аудитории, проектор Acer P1270; MicrosoftWindows XP Professional;MicrosoftOffice 2010 ProfessionalPlus. Доступ в интернет