

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Иванов А.Г.
2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.06.01 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 от 4 мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.


подпись

Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

Цели и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель дисциплины

Дисциплина Б1.Б.06.01. «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» основывается на теоретических и прикладных подходах, представленных в области управления персоналом.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у магистрантов комплекса знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений; овладение инновационными технологиями и формами практической реализации кадровых решений.

1.2 Задачи дисциплины

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих задач:

- ознакомление с основными терминами и категориями теории принятия кадровых решений как разновидности управленческих решений;
- изучение механизма принятия кадровых решений, факторов и методов формирования современного управленческого кадрового решения;
- изучение основных проблем принятия кадровых решений в современных условиях и инновационных технологий их разработки, обоснования и принятия;
- получение навыков оценки эффективности кадровых управленческих решений.
- овладение базовыми навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, в том числе, в принятии кадровых решений

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» включена в перечень дисциплин базовой части учебного плана.

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» связана, прежде всего, с такими курсами, как «Организация и развитие службы персонала»; «Управление кадровыми рисками»; «Технологии управления развитием персонала»; «Организационная психология»; «Управление организационной культурой» и др.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды формируемых компетенций:

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знает теоретические и методологические основы организационных систем	Умеет применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и	Владеет способностью принимать организационно-управленческие решения

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				анализировать их результаты	
2	ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	Умеет организовывать свой труд для повышения профессионального уровня	Владеет навыками самостоятельной творческой работы
3	ОПК-7	Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает современные проблемы и технологии управления персоналом в организации	Умеет эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности	Владеет современными технологиями управления персоналом
4	ОПК-8	Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знает механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций	Умеет разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом	Владеет навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом
5	ПК-30	Владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Знает особенности разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом	Умеет формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области	Владеет навыками эффективного использования системы индивидуальных инструментов управления персоналом в управленческой практике

2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Распределение трудоемкости по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач.ед. (36 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

(для магистрантов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		-	В	-	-
Контактные часы	14,2		14,2		
Аудиторные занятия (всего)	14		14		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	6		6		
Занятия семинарского типа	8		8		
Самостоятельная работа (всего)	21,8		21,8		
ИКР	0,2		0,2		
Вид промежуточной аттестации (зачет)					
Общая трудоемкость час зач. ед.	36		36		
	1		1		

(для магистрантов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		6/2	6/3		
Контактные часы	10,2				
Аудиторные занятия (всего)	10				
В том числе:					
Занятия лекционного типа	2	2			
Занятия семинарского типа	8	8			
Самостоятельная работа (всего)	22	8	14		
ИКР	0,2		0,2		
Контроль	3,8		3,8		
Общая трудоемкость час зач. ед.	36	18	18		
	1				

2.2. Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Кадровые решения как разновидность управленческих	7/6	1/0	2/2		4/4
2	Кадровое решение как процесс. Основные характеристики	9/8	1/0	2/2		6/6
3	Модели и методы принятия кадрового решения. Оценка эффективности кадрового решения	9,8/9	2/1	2/2		5,8/6

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
4	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	10/9	2/1	2/2		6/6
	Контроль	3,8			0,2	
		36/36	6/2	8/8		21,8/22

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Кадровые решения как разновидность управленческих	Сущность и содержание управленческого решения. Понятие «кадровое решение». Роль управленческого кадрового решения (УКР) в деятельности менеджера. Объект и субъект УКР в системе управления персоналом. УКР как процесс и явление. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие кадровых решений.	Участие в дискуссии
2	Кадровое решение как процесс. Основные характеристики	Этапы процесса принятия УКР. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Выявление причин проблем. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации УКР. Уровни принятия УКР. Стили принятия кадровых решений. Ситуационный подход к выбору стиля принятия УКР руководителем. Модель Врума-Йеттона. Матрица Блейка-Моутона.	Участие в дискуссии
3	Модели и методы принятия кадрового решения. Оценка эффективности кадрового решения	Основное назначение и содержание моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Схема алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения. Методы анализа и оценки эффективности принятых кадровых решений	Участие в дискуссии
4	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Совершенствование процессов принятия кадровых решений за счет использования эффективных средств поддержки принятия решений (компьютерные системы поддержки принятия решений (СППР)). Использование экспертных систем, их преимущество и область применения. Команда как организационная форма коллективного управления. Эффективность коллективных управленческих решений.	Участие в дискуссии

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Кадровые решения как разновидность управленческих	Методологические основы теории принятия решений. Основные понятия теории принятия управленческих решений. Кадровые решения и их особенности. Требования, предъявляемые к кадровым решениям.	Презентации по темам; Самостоятельная работа
2	Кадровое решение процесс. Основные характеристики как	Структуризация в процессе принятия решений. Этапы принятия кадровых решений. Классификация кадровых решений. Субъект в процессе принятия решений. Индивидуальные и коллективные кадровые решения.	Презентации по темам; Самостоятельная работа
3	Модели и методы принятия кадрового решения. Оценка эффективности кадрового решения	Инструменты принятия решений: Двумерный список Метод плюс-минус Диаграмма Исикавы Интеллект –карта SWOT-анализ Фасилитация как инструмент принятия групповых (коллективных решений) Применение инструментов на различных этапах принятия управленческого кадрового решения Объективные критерии эффективности принятых решений Субъективные критерии принятия решений.	Презентации по темам; Самостоятельная работа
4	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Принятие решений в конфликтных ситуациях. Переговоры как средство принятия решений в сложных конфликтных ситуациях. Определенность, риск и неопределенность при принятии решений. Дефицит времени при выборе решения. Метод “дерева” решений. Принятие решений в условиях неопределенности.	Презентации по темам; Самостоятельная работа

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов): курсовая работа не предусмотрена

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Кадровые решения как разновидность управленческих	1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757 2. Пиявский, С. А. Принятие решений [Электронный ресурс] : учебник / С. А. Пиявский ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный архитектурно-строительный университет». - Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. - 179 с. -

		https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=438383&sr=1
2	Кадровое решение как процесс. Основные характеристики	1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757 2. Учитель, Ю.Г. Разработка управленческих решений [Текст] : учебник для студентов вузов / Ю. Г. Учитель, А. И. Терновой, К. И. Терновой. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : [ЮНИТИ-ДАНА], 2007. - 383 с.
3	Модели и методы принятия кадрового решения. Оценка эффективности кадрового решения	1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757 2. Юкаева, В.С. Принятие управленческих решений [Текст] : учебник / В. С. Юкаева, Е. В. Зубарева, В. В. Чувикова. - М. : Дашков и К°, 2011. - 323 с. :
4	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1. Пиявский, С. А. Принятие решений [Электронный ресурс] : учебник / С. А. Пиявский ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный архитектурно-строительный университет». - Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. - 179 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=438383&sr=1

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются:

лекция-визуализация, проблемная лекция, деловая и ролевая учебная игра, метод малых групп, разбор практических задач и кейсов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики,	2

		лекция-консультация	
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	2
Итого:			4

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Оценочными средствами текущего контроля являются задания, выполнение которых возможно на основе изучения литературы, способности и готовности ответить на контрольные вопросы в рамках изучаемых разделов и практических заданий.

Контрольные задания (промежуточная аттестация), которые выполняет магистр, в процессе изучения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»:

- карта представлений об основных понятиях дисциплины;
- формулирование кратких вопросов и ответов по предложенным темам;
- конспекты по опорным темам курса;
- проведение мини-исследования по использованию инновационных технологий разработки и принятия кадровых решений в крупных Российских и западных компаниях;
- составление аннотаций, обзоров прочитанных первоисточников, написание рецензий на научные статьи.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

1. Основные понятия теории принятия решений: управленческое решение, принятие решений, теория принятия решений, процесс принятия решений.
2. Стили руководства при принятии решений. Структуризация в процессе принятия решений. Уровни структурированности моделей принятия решений.
3. Процесс подготовки и принятия решений: основные этапы и их содержание.
4. Методы и способы формирования множества допустимых вариантов решений (альтернатив).
5. Решение кадровых задач и проблем на основе построения «дерева целей».
6. Коллективные методы принятия решений. Принципы согласования индивидуальных и групповых оценок при групповом выборе.
7. Методы принятия решений в условиях неопределенности.
8. Принятие решений в конфликтных ситуациях: понятия, термины, особенности.
9. Анализ современных методик расчета эффективности управленческого кадрового решения
10. Ответственность руководителя при разработке, обосновании и принятии управленческого кадрового решения
11. Прогнозирование последствий управленческого кадрового решения
12. Документационные формы управленческих кадровых решений
13. Разработка управленческого кадрового решения в сложных конфликтных ситуациях

14. Фасилитационные техники как инструмент принятия групповых решений

15. «Ловушки» при принятии управленческих кадровых решений

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, представившему полный и правильный ответ как на основные вопросы (представленные в билете), так и на дополнительные вопросы преподавателя. Оценка «отлично» выставляется студенту, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, представившему в целом правильный ответ на основные вопросы (представленные в билете), но затрудняющемуся дать полный и правильный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы, представивший частично правильный ответ на основные вопросы билета. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, допустившему ошибки в ответе или затрудняющемуся самостоятельно ответить на вопрос, но обладающему необходимыми знаниями для того, чтобы ответить на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки при ответе на вопросы билета. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут ответить на наводящие вопросы преподавателя

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>

5.2 Дополнительная литература:

1. Пиявский, С. А. Принятие решений [Электронный ресурс] : учебник / С. А. Пиявский ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный архитектурно-строительный университет». - Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. - 179 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=438383&sr=1
2. Учитель, Ю.Г. Разработка управленческих решений [Текст] : учебник для студентов вузов / Ю. Г. Учитель, А. И. Терновой, К. И. Терновой. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : [ЮНИТИ-ДАНА], 2007. - 383 с.
3. Юкаева, В.С. Принятие управленческих решений [Текст] : учебник / В. С. Юкаева, Е. В. Зубарева, В. В. Чувикова. - М. : Дашков и К°, 2011. - 323 с. :

Периодические издания:

1. Управление персоналом
2. Кадровое дело
3. Служба кадров
4. Директор по персоналу
5. Кадровая служба и управление персоналом
6. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. ВКК Национальный Союз кадровиков <http://www.kadrovik.ru>
2. HR-Portal сообщество HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru>
3. Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
4. Социальная сеть HR-менеджеров <http://www.kadry.ru>
5. HR-менеджмент <http://www.hrm.ru>
6. HeadHunter <http://www.hh.ru>
7. Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
8. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование готовности обучаемых к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание эссе, подготовку и

выполнение заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины).

Тематика заданий для самостоятельной работы

Теоретическая часть предполагает подготовку к семинарским занятиям, согласно учебного плана.

Тематика докладов и рефератов:

1. Проблемы принятия управленческих кадровых решений в современных условиях
2. Значение принятия обоснованных кадровых решений в деятельности руководителей и специалистов по управлению персоналом
3. Этика управленческих кадровых решений
4. Оптимальное и супероптимальное управленческое решение
5. Предпосылки и этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений
6. Информационные системы принятия решений. Возможности их применения при принятии кадровых решений
7. Качество и эффективность как важнейшие характеристики управленческого кадрового решения
8. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческого кадрового решения

Практическая часть:

Самостоятельный анализ и решение проблемной ситуации в сфере управления персоналом с применением одного из изученных инструментов принятия решений:

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).
- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

2. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - [http:// www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>
4. Электронная библиотечная система "Айбукс"- <http://ibooks.ru/>
5. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных- <http://www.scopus.com/>
6. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ)- <http://www.elibrary.ru/>
8. Коллекция научных электронных журналов издательства Sage- <http://online.sagepub.com>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.