

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.

подпись

« 01 »

июни

2016г.

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 заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2016

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 «25» мая 2016 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 5 от 27 мая 2016 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



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 анализировать их	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
				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	ОПК-10	Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знает особенности обработки деловой информации, анализе деятельности и управлении персоналом с использованием программных средств и корпоративных информационных систем	Умеет взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Демонстрирует способность использовать методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
6	ПК-30	Владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему	Знает особенности разработки и организации применения современных методов и технологий	Умеет формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на	Владеет навыками эффективного использования системы индивидуальных инструментов управления персоналом в

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	управления персоналом	основе новейших методов и методик в данной области	управленческой практике

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач.ед. (32 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для магистрантов ЗФО).

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		

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач.ед. (36 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (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	36	18	18		
	зач. ед.	1				

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			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	10/9	2/1	2/2		6/6
4	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	10/9	2/1	2/2		5,8/6
		/3,8				
	Итого	36/36	6/2	8/8	0,2	21,8/22

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма 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.	Этапы процесса принятия УКР. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Выявление причин проблем.	Участие в дискуссии

	Основные характеристик и	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.	
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	1) Методологические основы теории принятия решений. 2) Основные понятия теории принятия управленческих решений. 3) Кадровые решения и их особенности. 4) Требования, предъявляемые к кадровым решениям.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по теме 1. Рефераты. Формирование карты представлений об основных понятиях дисциплины. Формулирование вопросов по изучаемым темам. Составление конспектов-презентаций по основным темам дисциплины
2	Кадровое решение как процесс. Основные характеристики	1) Структуризация в процессе принятия решений. 2) Этапы принятия кадровых решений. 3) Классификация кадровых решений.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по теме 2. Рефераты. Формирование карты представлений об основных понятиях дисциплины.

		4) Субъект в процессе принятия решений. 5) Индивидуальные и коллективные кадровые решения.	Формулирование вопросов по изучаемым темам. Составление конспектов-презентаций по основным темам дисциплины
3	Модели и методы принятия кадрового решения. Оценка эффективности кадрового решения	1) Инструменты принятия решений: – Двумерный список – Метод плюс-минус – Диаграмма Исикавы – Интеллект –карта – SWOT-анализ – Фасилитация как инструмент принятия групповых (коллективных решений) 2) Применение инструментов на различных этапах принятия управленческого кадрового решения 3) Объективные критерии эффективности принятых решений 4) Субъективные критерии принятия решений.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по теме 3. Рефераты. Формирование карты представлений об основных понятиях дисциплины. Формулирование вопросов по изучаемым темам. Составление конспектов-презентаций по основным темам дисциплины Составление аннотаций, обзоров прочитанных первоисточников по дисциплине
4	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1) Принятие решений в конфликтных ситуациях. 2) Переговоры как средство принятия решений в сложных конфликтных ситуациях. 3) Определенность, риск и неопределенность при принятии решений. 4) Дефицит времени при выборе решения. 5) Метод “дерева” решений. 6) Принятие решений в условиях неопределенности.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по теме 4. Рефераты. Формирование карты представлений об основных понятиях дисциплины. Формулирование вопросов по изучаемым темам. Составление конспектов-презентаций по основным темам дисциплины Составление аннотаций, обзоров прочитанных первоисточников по дисциплине Проведение мини-исследования Самостоятельный анализ и решение проблемной ситуации в сфере управления персоналом с применением одного из изученных инструментов принятия решений:

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 процесс. Основные характеристики как	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 с элементами дискуссии, индивидуальные сообщения студентов по каждой теме в рамках семинарских занятий, индивидуальные контрольные задания, рефераты, вопросы к зачету.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

	Вид занятия (Л, ПЗ)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов ОФО/ЗФО
	Л	Мультимедийная лекция с элементами дискуссии	2/-
	ПЗ	Индивидуальные контрольные задания, их презентация	4/4
	Итого:		6/4

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

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»:

- Формирование карты представлений об основных понятиях дисциплины;
- Формулирование вопросов по изучаемым темам;
- Составление конспектов-презентаций по основным темам дисциплины;
- Составление аннотаций, обзоров прочитанных первоисточников по дисциплине
- Проведение мини-исследований опыта применения современных технологий разработки и принятия кадровых решений в крупных Российских и западных компаниях.
- Самостоятельный анализ и решение проблемной ситуации в сфере управления персоналом с применением одного из изученных инструментов принятия решений:

Тематика 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) Современные 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

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

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).

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

междупреподавателем 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/>)

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.