Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор
_____ Иванов А.Г.
подпись
«01» июня 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.8.1 «Технологии управления развитием персонала»

Для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Направленность (профиль) «Управление кадровым потенциалом организации»
Форма обучения — заочное

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления развитием персонала» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программу составила: М.А.Коробкина , доцент, к.социол.наук

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 «25» мая 2016 г.
Заведующий кафедрой 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

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

Рецензенты:
Ожигова Л.Н – д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и личной психологии КубГУ
Рымарев Н.Ю. – к.психол.н., руководитель по работе с персоналом региона ООО «Окей»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины.

Цель дисциплины: развить способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Задачи дисциплины:

- сформировать готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

- развить способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

- раскрыть умения оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию систем технологии управления персоналом организации;

- развить умения разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

- сформировать знания и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» принадлежит к базовой части профессионального цикла. Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» является одним из базовых курсов в подготовке магистров направления «Управление кадровым потенциалом организации». Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» связана, прежде всего, с курсами «Теория организации, организационное проектирование и развитие систем менеджмента качества», «Современные проблемы управления персоналом», «Методы исследования в управленческой деятельности», «Оценка эффективности службы управления персоналом», «Корпоративное обучение персонала» и др.

Коды формируемых компетенций: ОК-3; ОПК – 4; ПК – 2; ПК – 5; ПК-14

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ОК-3; ОПК – 4; ПК – 2; ПК – 5; ПК-14)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1	ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	организовывать свой труд для саморазвития, повышения профессионального уровня и раскрытия творческого потенциала	навыками самостоятельной творческой работы
2	ОПК – 4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	задачи повышения эффективности использования и развития персонала	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	методами оценки повышения эффективности и использования и развития персонала
3	ПК - 2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию систем технологии управления персоналом организации;	современные методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;	разрабатывать и внедрять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;	навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом;
4	ПК - 5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	технологии обучения и развития персонала организации	разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации
5	ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в	методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение	анализировать эффективность системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение	навыками оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		достижение целей организации	целей организации	целей организации	достижение целей организации

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач.ед. (36 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ЗФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		—	А		
Аудиторные занятия (всего)	12		12		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	2		2		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	10		10		
Самостоятельная работа (всего)	10		10		
В том числе:					
Разбор конкретных ситуаций (РКС)	2		2		
Контрольная самостоятельная работа (КСР)	12		12		
Эссе	2		2		
Реферат	2		2		
Самостоятельное изучение разделов	2		2		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4		4		
Общая трудоемкость час	36		36		
зач. ед.	1		1		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре *(для студентов ЗФО)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
	Обучение и развитие персонала организации	9/8	1/2	4/3		4/3
	Формирование систем развития персонала организации	8,5/10	0,5/4	4/3		4/3
	Оценка эффективности технологий обучения и развития персонала организации	8,5/10	0,5/2	4/4		4/4

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	Зачет	4/4				
	Всего:	36/36	2/8	16 / 10		12/10

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Обучение и развитие персонала организации	Сущность и основные понятия развития персонала организации. Понятие обучения, отличие от образования. Сущность непрерывного образования. Профессиональное образование. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров. Характеристики видов обучения кадров. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Структуры осуществляющие обучение кадров.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития организации(на примере конкретной организации)
2	Формирование систем развития персонала организации	Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры (внутриорганизационная и межорганизационная). Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) формирования системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

		Формирование систем развития персонала организации.	
3	Оценка эффективности систем развития персонала организации	Построение системы критериев оценки систем развития персонала организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем обучения и развития персонала организации.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Обучение и развитие персонала организации	Сущность и основные понятия развития персонала организации. Понятие обучения, отличие от образования. Сущность непрерывного образования. Профессиональное образование. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров. Характеристики видов обучения кадров. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Структуры осуществляющие обучение кадров.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений
2	Формирование систем развития персонала организации	Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры (внутриорганизационная и межорганизационная). Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений

		Зарубежный опыт управления служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	
3	Оценка эффективности систем развития персонала организации	Построение системы критериев оценки систем развития персонала организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем обучения и развития персонала организации.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2016 г.
	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
	Реферат	
	Эссе	
	Подготовка к текущему контролю	

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,

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.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: Проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, группового взаимодействия и самостоятельного решения задач. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.
2. Аналитические технологии являются, с одной стороны, уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической проектной деятельности, связанной с организацией труда персонала.
3. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых проектов и разработать практические рекомендации, направленные на научную организацию труда персонала.
4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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
А	Л	Лекция с элементами педагогический эвристики, лекция-консультация	6
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

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

4.1 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Разбор ситуаций в рамках семинарских занятий

Примерные задания текущего контроля:
Тема 1 Организация обучения персонала
Контрольные вопросы:
1. Приведите основные понятия и концепции обучения персонала.
2. Какие виды обучения вы знаете?
3. Назовите методы обучения персонала на рабочем месте.
4. Назовите методы обучения персонала вне рабочего места.
5. В чем заключается роль службы управления персонала в организации.
6. Назовите особенности организации обучения государственных служащих.

Тема 2. Организация проведения адаптации персонала
Контрольные вопросы:
1. Что такое адаптация персонала?
2. Какие типы и виды адаптация вы знаете?
3. Охарактеризуйте этапы проведения адаптации персонала.
4. Какие формы бланков используются при проведении адаптации.

Тема 3. Управление деловой карьерой
Контрольные вопросы:
1. Что такое управление деловой карьерой.
2. Приведите структуру личного жизненного плана карьеры руководителя, раскройте его содержание.
3. В чем заключается специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути.
4. Раскройте значение понятия карьерограмма.

Тема 4. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала
Контрольные вопросы:
1. Что такое система служебно-профессиональное продвижение.
2. Приведите примеры служебно-профессионального продвижения менеджера.

Тема 5. Управление кадровым резервом
1. Контрольные вопросы:
1. Что такое кадровый резерв?
2. Раскройте структуру, принципы и порядок формирования кадрового резерва.
3. На базе каких исходных материалов осуществляется планирование кадрового резерва?
4. Охарактеризуйте структуру плана работы с резервом руководящих кадров.
5. Назовите обязанности стажера и руководителя стажировки.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по курсу «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»:

1. Современные системы обучения персонала в организациях.
2. Профессиональное обучение персонала как аспект развития организации
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Организация обучения и повышения квалификации в организации.
5. Организация системы аттестации персонала.
6. Особенности аттестации персонала государственных и частных организаций.
7. Аттестация как метод оценки персонала.
8. Организация аттестации специалистов и руководителей.
9. Понятие и этапы деловой карьеры.
10. Карьера: понятие, виды, этапы. Планирование карьеры.
11. Особенности деловой карьеры.
12. Управление карьерой менеджера.
13. Планирование управленческой карьеры.
14. Основные методы и критерии управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
15. Управление и планирование трудовой карьеры персонала.
16. Управление группой.
17. Совершенствование работы с кадровым резервом.
18. Формирование кадрового резерва.
19. Формирование системы кадрового резерва.
20. Управление кадровым резервом руководителей.
21. Разработка системы развития персонала организации.

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

5.1 Основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757.
2. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом [Текст] : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-392-25763-8 :

5.2 Вспомогательная литература

1. Коробкина,М.А.(КубГУ).Развитие управленческой компетентности [Текст] : учебно-методическое пособие / М. А. Коробкина, Т. Н. Серегина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2014.

2. Коробкина, М.А.(КубГУ).Корпоративное обучение персонала [Текст] : учебно-методическое пособие / М. А. Коробкина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2013. - 87 с.
3. Магура,М.И.Обучение персонала как конкурентное преимущество [Текст] / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - М. : Журнал "Управление персоналом", 2004. - 216 с.
4. Обучение и развитие персонала в компании [Текст] : методическое пособие / [С. М. Ряковский и др. ; гл. ред. Л. Э. Самуйлова]. - [М.] : [МЦФЭР], 2005. - 63 с.
5. Петрушин,В.И.Развитие творческих способностей [Электронный ресурс] : учебное пособие / Петрушин В. И. - М. : Юрайт, 2018. - 221 с. - https://biblio-online.ru/book/DB94940C-A896-4D84-9BD1-662F4656F1DC.
6. Панова(Зенова),Е. С. Развитие креативного мышления: от проблемы к инновационному решению: 10 первых шагов изобретателя [Электронный ресурс] : монография / Е. С. Панова (Зенова). - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 197 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435724.
7. Травин,В.В.Развитие управленческого потенциала [Текст] : [учебно-практическое пособие : в 6 книгах-модулях]. Модуль 1 / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова ; Акад. народного хозяйства при Правительстве Рос. Федерации. - [3-е изд., перераб.]. - М. : ДЕЛО, 2007.

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

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

– доступом к рабочей программе дисциплины;

– к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России», «Управление персоналом», «Психологическая диагностика».

Интернет- ресурсы:

1. http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
2. http://www.top-personal.ru> – Сайт журнала "Управление персоналом".
3. http://nasoup.com/index.php – Национальный союз «Управление персоналом».
4. http://www.hrmonitor.ru/ – мониторинг рынка труда.
5. http://www.hr-journal.ru/ – журнал «Работа с персоналом».
6. http://www.rayter.com – Стратегическое планирование, маркетинг, управление персоналом и оплата труда.

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 метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности 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

1. Корпоративная политика в области обучения и развития персонала. Методы формирования и развития политики обучения в компании.
2. Развитие персонала как фактор инновативности организации. Цель и необходимость развития персонала организации.
3. Обучение и развитие персонала в системе кадровых процессов организации.
4. Цели обучения и их практическая реализация в компании.
5. Методы выявления потребности в корпоративном обучении. Классификация методов. Сравнительный анализ.
6. Формы организации корпоративного обучения. Обоснование эффективности форм обучения с точки зрения результативности для компании.
7. Тренинг как инструмент обучения и развития персонала. Этапы бизнес-тренинга. Методы, используемы в тренинге.
8. Требования к провайдерам образовательных услуг. Подбор тренеров. Профессиональные компетенции бизнес-тренера.
9. Система тренингов в компании. Классификация тренингов.
10. Оценка эффективности обучения. Основные положения модели Кирпатрика.
11. Оценка эффективности обучения. Оценка эффективности обучения. Методы оценки удовлетворенности участника обучения.
12. Оценка эффективности обучения. Методы оценки объективных результатов обучения.
13. Оценка эффективности обучения. Оценка бизнес - результатов участника обучения.
14. Оценка эффективности обучения. Оценка изменения поведения на работе участника обучения.

Практическая часть:

-Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития персонала(на примере конкретной организации)

-Подготовка программы (проекта) формирование системы обучения и развития персонала (на примере конкретной организации).

-Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития персонала (на примере конкретной организации).

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

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Обучающие компьютерные программы по отдельным разделам или темам не используются.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

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, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/
3. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - http:// www.biblioclub.ru
4. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - http://e.lanbook.com/
5. Электронная библиотечная система "Айбукс"- http://ibooks.ru/
6. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных- http://www.scopus.com/
7. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru
8. Московский Фонд Карнеги - http://www.carnegie.ru
9. Научная электронная библиотека (НЭБ)- http://www.elibrary.ru/
10. 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 (проектор, экран, компьютер/ноутбук,) и соответствующим программным обеспечением (ПО). аудитория 409н.
2.	Семинарские занятия	Аудитория, (кабинет) 409н, 411н
3.	Лабораторные занятия	Не предусмотрены
4.	Курсовое проектирование	Аудитория, (кабинет) 409н
5.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория, (кабинет) 409н, 411н
6.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, (кабинет) 409н, 411н
7.	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.