

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.06 «Инновационные технологии подготовки, принятия и практической
реализации кадровых решений»

Направление подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

К.э.н., доцент

(занимаемая должность)

Зюкин Д.В.

(ФИО)



(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой:

к.г.н., проф.

(ученая степень, звание)

Еськова Н.А.

(ФИО)



(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является приобретение знаний и умений по сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации, повышающих эффективность кадровых решений, а также получение практических навыков в применении инновационных технологий разработки и принятия кадровых решений.

Задачи:

- формирование знаний в области навыков разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
- формирование навыков исследовательской работы будущих специалистов в области управления персоналом;
- повышение эффективности и качества разрабатываемых и реализуемых кадровых решений;
- подготовка к практической деятельности по использованию инновационных приемов разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.06 «Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Теория организации организационного проектирования
- Проектирование кадровой политики
- Концепция стратегического управления персоналом

После прохождения дисциплины Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений изучаются следующие дисциплины:

- Кадровый консалтинг и аудит

- Формирование организационной культуры и командообразование
- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Технологии использования развития персонала

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать: принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом, технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала.

Уметь: применять принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом, сравнивать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, проводить диагностику и мониторинг состояния развития организации, ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, инновационных форм и методов.

Владеть: навыками оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности, современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности, современными принципами, инновационными формами и методами диагностики организационного развития и кадрового потенциала навыками оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом.

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	владеет технологиями разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом
ОПК-8	владением 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	умеет анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	умеет ставить оперативные цели по вопросам управления персоналом
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	умеет выявлять и интерпретировать результаты анализа соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства РФ и условиям рынка труда

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		2
Контактная работа (всего)	32.3	32.3
В том числе:		
Лекционные занятия	16	16
Практические занятия	16	16
Контактная работа на пром. атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	39.7	39.7
ИТОГО:	72	72
з.е.	2	2

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		2
Контактная работа (всего)	8.3	8.3
В том числе:		
Лекционные занятия	2	2
Практические занятия	6	6
Контактная работа на пром. атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	60	60
Часы на контроль	3.7	3.7
ИТОГО:	72	72
з.е.	2	2

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагт	Контроль
1	Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений	2	2	5		
2	Проблемы принятия решений в современных условиях.	2	2	5		
3	Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений	2	2	7		
4	Этапы процесса разработки, обоснования	2	2	5		

	и принятия кадровых решений					
5	Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений	2	2	5		
6	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	2	2	7		
7	Оценка эффективности принимаемых решений	4	4	5,7		
	ИТОГО:	16	16	39.7	0.3	

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Катт	Контроль
1	Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений	1		10		
2	Проблемы принятия решений в современных условиях.	1		10		
3	Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений		1	10		
4	Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений		1	8		
5	Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений		1	8		
6	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений		1	8		
7	Оценка эффективности принимаемых решений		2	6		
	ИТОГО:	2	6	60	0.3	3.7

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений	Предмет, содержание, цели и задачи учебной дисциплины, ее роль и значение в подготовке менеджеров — специалистов по управлению персоналом. Междисциплинарные связи. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях. Определение основных понятий дисциплины. Диалектика развития теории решений. Управленческое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.
2	Проблемы принятия решений в современных условиях.	Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности. Функции нормативной дескриптивной теории. Концептуальная модель разработки управленческих решений. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений. Принципы «цели», «слабого звена», «измерений», «множественности альтернатив». Определение основных понятий системного и ситуационного подходов. Выявление ситуационных переменных при разработке управленческих решений. Целевая ориентация управленческих решений. Достижение целей как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей.
3	Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Сущность и свойства управленческих решений. Диалектика развития теории решений. Кадровые решения как разновидность управленческих. Значение принятия обоснованных кадровых решений в деятельности руководителей и специалистов по управлению персоналом. Классификация управленческих кадровых решений (УКР): по содержанию решений, объекту управления, характеру процесса

		<p>принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности и т.п. Факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений. Объекты и субъекты УКР в системе управления персоналом. Управленческое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений. Роль управленческого кадрового решения (УКР) в деятельности менеджера. Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Классификация методов разработки и принятия решений. Методы принятия решений в кадровом менеджменте. Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Схема алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения. Рациональные методы принятия решений: метод критериев, анализ практической ценности, метод «дерево решений», метод «затраты / эффект», метод «воронки решений» и пр.</p>
4	<p>Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p>	<p>Этапы процесса подготовки УКР. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Определение проблемных полей для принятия решений: анализ SWOT, причинно-следственная диаграмма (Ишикава), метод глубоких вопросов, векторный анализ сил (Force Field Analysis), техника формулирования проблемы, определение рамок проблемы (In-Out) 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. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем. Модель Врума-Йеттона.</p>

		Матрица Блейка-Моутона. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения. Роль кадровой службы в разработке, обосновании и принятии управленческого кадрового решения.
5	Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений	Организационные методы и процедуры выполнения принятых решений. Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации решений. Организация процессов выполнения решений: ресурсное обеспечение на стратегическом и тактическом уровне. Процесс осуществления контроля. Инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих решений. Сущность и виды ответственности руководителей за принятые решения. Роль кадровой службы в реализации и контроле выполнения управленческого кадрового решения.
6	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Определение понятий «оптимальное и супероптимальное решение». Перечень методов совместного решения диаметрально противоположных проблем. Метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися. Метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны по результатам переговоров не потребуют убытков с другой стороны. Метод выделения из диаметрально противоположных проблем общих. Метод снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия. Идеология метода «живые решения». Использование «активизирующей ауры» управленческих решений. Рекламные технологии при формировании управленческих решений. Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений. Бенчмаркинг в принятии управленческих кадровых решений.
7	Оценка эффективности принимаемых решений	Качество и эффективность. Качество и эффективность - важнейшие характеристики УКР. Условия и факторы

	<p>качества УКР. Свойства качественных решений. Качество процесса подготовки и реализации УКР. Организационно-психологические предпосылки качества решений. Эффективность управленческих решений и ее составляющие. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации УР: косвенный метод сопоставления различных вариантов, метод оценки по конечным результатам, метод оценки по непосредственным результатам деятельности. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Оценка эффективности службы управления персоналом относительно принимаемых кадровых решений.</p>
--	---

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции				
	ОК-2	ОПК-7	ОПК-8	ПК-21	ПК-23
Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений	+			+	
Проблемы принятия решений в современных условиях.		+		+	
Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений		+			+
Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений			+	+	
Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений	+				
Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	+			+	+

Оценка эффективности принимаемых решений		+	+		
--	--	---	---	--	--

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка для участия в групповых дискуссиях и составление сводных таблиц по рынку консалтинговых и тренинговых услуг

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к экзамену

1. Сущность, особенности инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях
2. Принципы применения инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях

3. Меры социальной и этической ответственности за принятые кадровые решения в нестандартных ситуациях
4. Управление персоналом в условиях нововведений.
5. Типы психологических барьеров при нововведении и их характеристика.
6. Этапы процесса нововведений.
7. Организационные формы инновационной деятельности: сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации/
8. Сущность современных технологий управления персоналом
9. Принципы применения современных технологий управления персоналом
10. Особенности применения современных технологий управления персоналом
11. Управление новаторской деятельностью персонала в организации: персонал организации как источник инноваций.
12. Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала.
13. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов.
14. Интеллектуальная собственность.
15. Сущность методики определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом
16. Принципы использования методики определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом
17. Этапы определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом
18. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.
19. Эффективные методы и подходы к работе с персоналом в организациях инновационного типа.
20. Особенности управления персоналом в организации, использующей информационные технологии.
21. Сущность социально-трудовых проблем организации
22. Классификацию социально-трудовых проблем организации
23. Особенности социально-трудовых проблем организации
24. Управление персоналом проектных групп – эффективный механизм реализации инноваций.
25. Стимулирование инновационной деятельности персонала.
26. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности: исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики.
27. Понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом;
28. Инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций.
29. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.
30. Этапы проведения совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений

31. Принципы проведения совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
32. Технологии проведения совещаний с использованием инновационного подхода подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
33. Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций: роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.
34. Инновации в кадровой работе: характеристика, виды, принципы.
35. Этапы процесса управления кадровыми инновациями.
36. Особенности внедрения кадровых инноваций.
37. Реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры.
38. Инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4", WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod

180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17” SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17” Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. С.Д. Липатова «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» Учебное электронное текстовое издание Подготовлено кафедрой «Управления персоналом и психологии» Научный редактор: доцент., канд. пед. наук С.Д. Липатова – свободный доступ

2. Богатырева О.Н., Бармина Е.Ю., Кадровые технологии в системе управления персоналом: учебное пособие/ СПбГТУРП.- СПб., 2013. – 46 с.- свободный доступ

3. Балдин Константин Васильевич Управленческие решения: Учебник / Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б., - 8-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 496 с.: ISBN 978-5-394-02269-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/327956>

б) дополнительная литература

1. Организационное управление: от решения до реализации [Проблемы теории и практики управления, №2, 2011, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/423252>

2. Волгин, В. В. Логистические ловушки и решения в договорах [Электронный ресурс] : Справочник предпринимателя / В. В. Волгин. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2014. - 140 с. - ISBN 978-5-394-02289-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/430515>

3. Литвак Борис Григорьевич Литвак, Б. Г. Управленческие решения [Электронный ресурс] : учебник / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012. - (Академия бизнеса) - ISBN 978-5-4257-0024-7. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451394>

4. Литвак Борис Григорьевич Литвак, Б. Г. Управленческие решения. Практикум [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012. - (Академия бизнеса). - ISBN 978-5-4257-0029-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451396>

в) Интернет-ресурсы:

1. ABC-BOOK азбука методов борьбы за персонал и с персоналом //Internet: <http://www.abc-book.ru>.

- 2 CONNECT@PERSONAL – кадровое агентство// Internet: <http://www.connect-personal.ru>.
3. HRC. Ресурс для профессионалов кадрового менеджмента // Internet:http://www.hrc.ru/index.php3?id=publishing_articles&menuid=publishing
4. Кадровик.ру Всероссийский Кадровый Конгресс // Internet:<http://www.kadrovik.ru>.

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№001, №002, №215, №309, №406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№402, №404, №005, №107, №110, №207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)
<p>Помещение для самостоятельной работы</p>	<p>№102</p>	<p>столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.</p>
<p>Библиотека</p>	<p>№004</p>	<p>Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы</p>

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	