

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Исаков Ирлан Жангазыевич

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС»

Дата подписания: 25.01.2023 11:45:16

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Экономика и управление организацией

2022 г.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-4 - Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности.

ИД-1 (ОПК-4). Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и содействует их реализации в условиях сложной и динамичной среды	Знает: РО-1 ИД-1 (ОПК-4) факторы внешней и внутренней среды; РО-2 ИД-1 (ОПК-4) методы разработки организационно-управленческих решений
	Умеет: РО-3 ИД-1 (ОПК-4) разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и действия факторов внешней и внутренней среды
	Владеет: РО-4 ИД-1 (ОПК-4) методами разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и действия факторов внешней и внутренней среды
ИД-2 (ОПК-4). Оценивает результаты и возможные последствия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости	Знает: РО-1 ИД-2 (ОПК-4) методы анализа и оценки возможных последствий организационно-управленческих решений
	Умеет: РО-2 ИД-2 (ОПК-4) оценивать результаты и возможные последствия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости
	Владеет: РО-3 ИД-2 (ОПК-4) методами оценки последствий реализации организационно-управленческих решений

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3. Содержание дисциплины

Современный менеджмент и его исторические основания

Концепция менеджмента. Дается представление об условиях формирования современного менеджмента, основных научных школах, а также структурном, функциональном, процессном и проектном подходах к управлению. Анализируется понятие «управляемость» социального объекта и эффективность управления. Рассматриваются методы организации и самоорганизации. Краткий очерк возникновения, становления и развития деловых отношений, деловых организаций и управления организациями в России и других странах мира.

Функции менеджмента. Уровни менеджмента в организационной иерархии. Один из наиболее важных, определяющих обязанности менеджера, факторов – его положение в организационной иерархии. На самой вершине пирамиды находятся топ - менеджеры,

несущие ответственность за деятельность организации в целом. Менеджеры среднего звена. Менеджер проекта. Менеджеры низшего звена. Концептуальные, человеческие и технические навыки менеджеров позволяют им выполнять основные функции управления в крупных и небольших, коммерческих и некоммерческих организациях. Но каждый менеджер несет ответственность за выполнение определенных обязанностей: руководит ли он деятельностью различных отделов и подразделений, находится на разных уровнях организационных структур.

Уровни менеджмента в организационной иерархии. Методологические основы менеджмента. Рассматриваются понятие «менеджмент», его отличие от «управления»; цели науки и практики менеджмента; сущность управления и условия его осуществления; субъект и объект управления, система управления (менеджмента) и ее структура; методы управления; система подходов и принципов менеджмента и ее развитие. Уровни менеджмента в организационной иерархии.

Краткая история менеджмента. Рассматривается возникновение менеджмента как естественное следствие социально-экономического развития общества. Школа научного управления Ф.У. Тейлора. Генезис формирования и основные принципы. Школа административного управления А. Файоля. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Школа науки управления. Основные подходы, которые внесли значительный вклад в развитие менеджмента.

Планирование. Рост и развитие компании

Цели и планы в организации. Цикл процесса управления и функции менеджмента. Рассматриваются цикл процесса управления; технология процесса менеджмента; функции менеджмента, их классификация: общие, специальные и конкретные. Целеполагание, прогнозирование и планирование как общие функции менеджмента. Основные методы прогнозирования продаж. Принципы, лежащие в основе планирования. Виды планов, методы планирования.

Типы планирования. Рассматриваются внутренняя среда организации, внутренние процессы и внутренние переменные. Понятие структуры управления. Уровни управления и подразделения. Иерархия организации. Понятие и категории задач: работа с людьми, работа с предметами, работа с информацией. Матрица SWOT-анализа, матрица возможностей, матрица угроз на организацию, метод составления профиля среды. Понятие миссия, цели и задачи организации. Миссия организации. Цели организации: цель роста организации, цель быстрого роста, цель стабильного роста, цель сокращения. Установление целей.

Стратегическое планирование. Рост и развитие компании. Виды целей, их согласование и конфликт. Планы предприятия, основные подходы к планированию. Представление о стратегическом планировании и стратегическом анализе. Централизация и децентрализация процессов планирования и принятия решений. Рассматривается понятие внешней среды организации. Основные характеристики внешней среды. Факторы прямого и косвенного воздействия. Заинтересованные группы в бизнесе. Средства анализа элементов внешней среды организации. ПЭСТ-анализ. Прогнозирование и сценарии.

Принятие управленческих решений. Принятие управленческих решений. Организационно-управленческие решения. Рассматривается сущность стратегического управления. Система стратегического управления. Типы стратегии бизнеса. Область выработки стратегии. Эталонные стратегии развития. Выработка стратегии фирмы. Матрица Томпсона и Стриккланда. Выполнение, стадии и область проведения

стратегических изменений. Проблемы проведения стратегических изменений. Решение проблем управления и принятие управленческих решений. Типы проблем и решений. Этапы процесса принятия решений. Процесс разработки управленческого решения. Процесс выбора и принятия управленческого решения. Процесс реализации управленческого решения. Ответственность за организационно-управленческие решения. Социальная значимость принимаемых управленческих решений.

Организация. Методы проектирования

Сущность и классификация организаций. Организации как функция управления. Типы организационных структур. Рассматриваются понятие «организация» и ее признаки, отношения человека и организации, внутриорганизационные процессы; внутренняя и внешняя среда организации; горизонтальное и вертикальное разделение труда, уровни управления, структуризация деятельности организации, организационная структура управления организацией, современные тенденции в развитии организаций, новые типы организаций, стратегическое управление организацией и его процессы; эффективность управления.

Организация как система. Обеспечение эффективности деятельности организации. Рассматриваются факторы эффективности. Критерии эффективности. Показатели эффективности. Методы повышения эффективности.

Организационная структура управления. Типы организационных структур. Рассматриваются современные тенденции развития организаций, повышение их гибкости, мобильности, использование сетей. Причины, методы и формы концентрации бизнеса, формирования корпоративных структур – связь структур с выбранной стратегией развития. Особенности управления на стадиях жизненного цикла организации. Организационный дизайн и способы проектирования и изменения организационной структуры.

Мотивация и руководство

Теоретические подходы к мотивации. Понятие мотивации, основные теории, характеризующие трудовую мотивацию. Факторы демотивации и способы учета мотивации сотрудников при построении системы оплаты труда, а так же в общей концепции управления персоналом.

Управление мотивацией в компании. Понятия мотивации и стимулирования. Категория и классификация потребности: первичные и вторичные. Побуждение. Вознаграждение. Традиционные способы мотивации и оплаты труда. Мотивация и стимулирование.

Мотивация и вознаграждение. Рассматриваются современные теории мотивации: содержательные теории, процессуальные теории, теории отношений. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория потребностей Д. Макклелланда, теория ERG К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации: теория справедливости, теория ожидания В. Врума, модель Портера-Лоулера. Теории отношений: теория человеческого фактора Д. МакГрегора, концепция Э. Шеина, теория Z. Оучи.

Контроль – сущность, виды и психологические аспекты. Сущность контроля. Факторы, обуславливающие необходимость контроля: неопределенность, предупреждение возникновения кризисных ситуаций, поддержание успеха, другие факторы. Виды контроля. Классификация контроля: предварительный контроль в

отношении человеческих ресурсов, материальных ресурсов, финансовых ресурсов; текущий контроль, заключительный контроль. Этапы контроля: установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов, корректировки работы. Требования, предъявляемые к учету. Анализ. Координация или регулирование как общие функции менеджмента. Контроль, анализ, корректировка деятельности. Ответственность за результаты и полномочия для контроля. Виды и методы контроля. Психологические проблемы контроля. Контроль и доверие в организации.

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины, включая самостоятельную работу обучающихся

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Вопросы для самоконтроля

1. Исторические предпосылки менеджмента
2. Этапы развития менеджмента
3. Научные школы менеджмента
4. Основные подходы, которые внесли значительный вклад в развитие управленческой науки.
5. Развитие отечественного управления
6. Современный российский менеджмент
7. Японская модель менеджмента
8. Американская модель менеджмента
9. Сравнительная характеристика японской и американской моделей менеджмента
10. Теория X и теория Y
11. Теория 7-S
12. Теория Z
13. Управление и менеджмент
14. Виды менеджмента
15. Сущность и система управления (менеджмента)
16. Научные подходы к менеджменту
17. Принципы менеджмента
18. Понятие и классификация методов управления
19. Процесс и функции управления
20. Функция менеджмента «планирование»
21. Функция менеджмента «организация»
22. Функция менеджмента «мотивация»
23. Функция менеджмента «контроль»
24. Функция менеджмента «координация»
25. Цикл процесса управления. Учет, контроль и анализ как общие функции менеджмента

26. Цикл процесса управления. Прогнозирование и планирование как общие функции менеджмента
27. Теории мотивации
28. Декомпозиция функциональной структуры управления организацией
29. Информация и коммуникации в управлении
30. Управленческие решения
31. Понятие и классификация организаций
32. Внутренняя и внешняя среда организаций
33. Структуризация деятельности организаций
34. Типы организационных структур
35. Линейная структура управления, ее достоинства и недостатки
36. Функциональная структура управления, ее достоинства и недостатки
37. Линейно-функциональная структура управления, ее достоинства и недостатки
38. Матричная структура управления, ее достоинства и недостатки
39. Дивизиональная структура управления, ее достоинства и недостатки
40. Основные организационно-правовые формы
41. Современные тенденции в развитии организаций. Новые типы организаций
42. Сущность стратегического управления
43. Система стратегического управления
44. Анализ внешней среды: макроокружения и непосредственного окружения
45. Анализ внутренней среды
46. Метод SWOT-анализа
47. Миссия организации: широкое и узкое понимание миссии
48. Понятие о цели организации. Классификация целей организации. Целевая структура управления организацией
49. Установление целей организации. Фазы процесса выработки целей
50. Области выработки стратегии
51. Типы стратегий бизнеса. Эталонные стратегии развития
52. Выработка стратегии фирмы. Шаги определения стратегии
53. Выбор стратегии. Ключевые факторы, учитываемые при выработке стратегии
54. Выполнение стратегии. Стадии выполнения стратегии
55. Области проведения стратегических изменений
56. Стиль руководства. Сравнительный анализ авторитарного, демократического и либерального стилей руководства
57. Природа конфликта в организации. Основные стадии развития конфликта
58. Современный менеджер: понятие, личные и деловые качества, функции

Задания для самоконтроля

Задание 1. Ситуация для обсуждения

1. Предложите стандартный вариант соглашения, принятый в вашей компании

А. Вы ищите человека, который мог бы создать ваш веб-сайт. Вы надеетесь найти трех – четырех подходящих кандидатов и выбрать кого-то из них. Неожиданно, ваш старый товарищ по колледжу, которого вы очень уважаете, предлагает на эту должность своего коллегу. Вы встречаетесь с кандидатом за завтраком, и вас поражают его рекомендации и сама личность. Ваши возможные действия:

1. Предлагаете ему работу еще до того, как официант приносит счет.
2. Всячески расхваливаете его будущую работу, а сами стараетесь побыстрее найти еще парочку кандидатов.
3. Планируете ряд встреч с вашими старыми коллегами; возвращаетесь в офис, чтобы проверить свои первые впечатления, одновременно стремясь найти двух-трех альтернативных кандидатов для сравнения.

Б. В течение ближайших девяти месяцев ваша он-лайновая стратегия нацелена на два вертикальных рынка для ваших услуг. Ваша услуга должна соответствовать покупательскому спросу среди медицинских и фармацевтических компаний различных отраслей промышленности, поэтому необходимо определить, кому лучше всего ее адресовать. Очевидно, более предпочтительны быстро развивающиеся, динамичные отрасли. Какой подход вы выберите?

1. Для разработки надежных критериев отбора пригласите дипломированного специалиста по финансам и маркетингу и отберите пять направлений бизнеса, особенно нуждающихся в вашей услуге.
2. Пригласите своего соседа – врача, имеющего знакомых в Министерстве здравоохранения и фармацевтических компаниях.
3. Попросите студента – стажера проанализировать открытые данные организаций, занимающихся экономическим анализом распространенности работ в он-лайновом режиме в различных отраслях и разработать свои рекомендации.

В. Ваша компания хочет на некоторое время объединиться со стратегическим партнером. Вы нашли трех подходящих кандидатов, но у каждого из них есть достоинства и недостатки. Кого вы предпочтете?

1. Компания А предлагает услугу, прекрасно дополняющую вашу собственную, и их цена вас устраивает. Однако А считает, что сейчас слияние не выгодно, лучше подождать месяцев девять, до завершения сезонных распродаж.
2. Компания В меньше и более динамична, однако, она растет слишком быстро и имеет ненадежный бухгалтерский баланс. С ней можно начать работать немедленно, но тогда вашей компании придется взять на себя некоторые нежелательные долги, связанные со слиянием.
3. Компания С уверенно работает на традиционном рынке, но до сих пор не реализовала своего плана электронной коммерции. Вы бы хорошо подошли друг другу, если бы компания С укрепила свое он-лайновое присутствие к середине лета.

Г. Ваша стратегия электронной коммерции требует системы, работающей в режиме реального времени, чтобы выполнять заказы непосредственно и данные вносить в клиентскую базу. Вы ищите фирму, обладающую необходимой для этого технологией, и находите три альтернативы.

1. Старший программист фирмы, которой вы отдадите предпочтение, сейчас работает независимым консультантом. Он может начать работу немедленно, и его сотрудники могут выполнить работу за 60 дней.
2. Программисты вашей фирмы в течение года могут построить такую систему, а потом поддерживать ее и расширять услуги по мере надобности.

3. Специалисты агентства, специализирующегося в области электронной коммерции, могут разработать и построить целостную систему, но требуют 60 дней для предварительной разработки технического проекта. Они настаивают на этих сроках, утверждая, что это необходимо для возможных последующих модификаций системы.

Форма и порядок выполнения

Выберите ответ, указав его номер. Кратко запишите обоснование своей позиции.

Методические рекомендации к выполнению и оформлению

Ответы на вопросы должны быть общим объемом от 1 до 3-х страниц текста (шрифт -TimesNewRoman, No14, интервал - 1,5). В ответах должна содержаться аргументация вашей точки зрения. Работа над тестом не является рефератом и не должна носить описательный, теоретический характер.

Задание 2. Кейс для анализа

Внедрение автоматизированной системы управления технологическим процессом на цементном заводе. Завод расположен в небольшом городе. На предприятии доминирует общинная культура с низким уровнем конфликтности. В случае возникновения конфликта, размежевание сторон идет по «кланам»: местные – приезжие, производственники – рыночники и т.д. В коллективе развита ориентация на стабильность, устойчивость социальной и трудовой среды.

Технология производства. Схема технологического процесса такова: в карьере (около 3 км от завода) добывается основное сырье (глина и мел), которое по трубопроводам и в вагонах отправляется в сырьевое отделение, где происходит первый помол и смешивание; приготовленная таким образом сырьевая смесь, называемая шламом, поступает во вращающиеся печи, где с различными добавками шлам претерпевает II передел, в результате которого образуется клинкер, по химическому составу уже представляющий собой цемент. Далее наступает III передел – помол клинкера с добавками, откуда выходят уже различные марки цемента. Каждая марка загружается в отдельное хранилище – гигантскую круглую башню; наконец отдел сбыта и транспортный цех направляют продукцию потребителям.

Из групп, затрагиваемых автоматизацией, ключевое положение занимают бригады, работающие на обжиге сырья, помоле клинкера и отдел сбыта.

Автоматизация требует либо изменения функций одних работников, либо делает ненужными другие группы, что вызвало бурное и жесткое сопротивление всего персонала.

ПРИМЕР УЧАСТКА ОБЖИГА СЫРЬЯ

Основной состав рабочих на данном участке составляют 4 машиниста и 4 помощника (иногда это сыновья машинистов). Все пары работают посменно. Из всех рабочих они обладают самым высоким статусом, так как обслуживают самый сложный и ответственный участок. Поэтому рабочие здесь имеют самую высокую квалификацию: почти все окончили техникумы, а один – институт. Их заработная плата не зависит от выработки, оклад достигает уровня главных специалистов завода.

В период до автоматизации машинисты и помощники осуществляли такие основные операции:

- регулирование температуры в разных участках печи посредством механизированного контроля за поступлением в печь газа;
- регулирование воздушного дутья в печи для разрежения сырьевой массы;
- регулирование поступления сырья в печь.

Лабораторные анализы проб сырья машинист дополняет визуальным контролем. Степень неопределенности в процессе обжига достаточно велика. Ошибки дорого обходятся всему предприятию. Подсистема «Обжиг» является частью общезаводской интегрированной автоматизированной системы управления технологическим процессом. Установлено 20 датчиков, которые контролируют процесс и подают информацию на центральный пульт. На пульте появились 8 операторов. Машинист должен был поделить часть своих функций с автоматикой. Новая система ведет процесс стабильнее машиниста, она сокращает период существенных отклонений в процессе обжига на 20-30%. Зато машинист лучше справляется с управлением в случаях существенных или аварийных отклонений. Но кто будет решать, когда следует подключать систему, а когда машинисту брать управление на себя?

Группа операторов сформирована из молодых инженеров. Они еще не успели включиться в социальную среду и освоить локальные нормы. Для их субкультуры характерен культ технического рационализма. Своих партнеров – машинистов они считают вымирающей профессиональной категорией и в кулуарных разговорах опрометчиво восхищались американскими цементными заводами, производство на которых полностью автоматизировано.

С введением автоматизированной системы у машинистов расширились возможности наблюдения (4 экрана на которых видны зоны спекания в каждой из печей), увеличились прогнозные возможности, улучшились санитарно-гигиенические условия труда. Но при этом ужесточился внешний контроль за служебным поведением и появилась конкуренция с операторами «за контроль над печью».

ДЕЙСТВИЯ СТОРОН

Со стороны персонала

- негативные слухи об увольнениях;
- лудизм (намеренные поломки оборудования);
- остракизм по отношению к руководителю проекта.

Со стороны проектировщиков

- техницизм;
- требования найти и наказать виновных.

Дирекция оказалась между молотом модернизации производства и наковальной социальной равновесия в городе. Генеральный директор сам вырос в этой общинной культуре и испытывал сильное давление с обеих сторон, избегая больших увольнений и откладывая их.

Форма и порядок выполнения

1. Прочитайте текст кейса.
2. Выполните следующие задания.

1. Схематически отобразите технологию производства (названия технологических переделов и их последовательность), покажите те участки, на которых будет

осуществляться автоматизация управления. Напишите, что изменится после реализации проекта.

2. Как бы осуществляли проект изменений Вы? Перечислите основные пункты плана в той последовательности, которую считаете правильной.

3. Письменно оформите ответы, учитывая методические рекомендации.

Методические рекомендации к выполнению и оформлению

Ответы на вопросы – решение кейса – представляет собой оригинальное произведение объемом до 3-х страниц текста (шрифт -TimesNewRoman, No14, интервал - 1,5).

Работа над кейсом не является рефератом и не должна носить описательный характер. Основное место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения, критической оценке рассматриваемого материала и нахождению ответов на поставленные вопросы с использованием материала лекции и литературных источников.

По каждому из вопросов должна быть сформулирована управленческая проблема, вызвавшая данную ситуацию, представлены теоретические подходы к ее решению (или указано, что таковые отсутствуют). Далее должно быть предложено практическое решение данной проблемы, так как будто Вы являетесь ТОП - менеджером данной компании.

Задание 3. Характер делегирования при деятельности

Прочитайте и ответьте на вопросы. Ваше согласие более чем с тремя представленными ниже утверждениями означает, что при внедрении делегирования вы встретитесь с рядом проблем. Предложите возможные решения проблем.

- Я стремлюсь к совершенству.
- У меня нет времени на подробные объяснения того, как должно быть.
- Нередко я сам заканчиваю задания, которые поручаю сотрудникам.
- Мои подчиненные далеко не столь обязательны как я.
- Я негативно воспринимаю ошибки, допущенные подчиненными при выполнении работ.
- Я получаю истинное удовольствие от того, что по мере возможности выполняю все поставленные мной задачи.
- Я положительно воспринимаю возможность контроля над выполнением работ.

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

Основная:

1. Климович, Л.К. Основы менеджмента : учебник : [12+] / Л.К. Климович. – 2-е изд., стер. – Минск : РИПО, 2015. – 279 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463620> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-985-503-494-1. – Текст : электронный.

2. Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим

доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.

Дополнительная:

1. Воронин, А.Ю. Основы менеджмента : учебное пособие : [16+] / А.Ю. Воронин, О.В. Сересева, Л.И. Чурина ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 119 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575299> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7782-3486-4. – Текст : электронный.

2. Коваленко, Б. Б. Основы менеджмента. Курс лекций. Часть 1 : учебное пособие / Б. Б. Коваленко. — Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2015. — 78 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/67481.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Коваленко, Б. Б. Основы менеджмента. Курс лекций. Часть 2 : учебное пособие / Б. Б. Коваленко. — Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2015. — 88 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/67482.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru/> – электронная библиотечная система IPR BOOKS
3. <http://www.yurist.ru>
4. <http://www.garant.ru> – ГАРАНТ: [Информационно-правовой портал]
5. Справочная правовая система Консультант Бизнес: Версия Проф

7. Лицензионное программное обеспечение

- Dr.Web Desktop Security Suite (Комплексная защита)
- Project Expert 7 for Windows
- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- MS Office 2010
- VS Office 2013
- MS Office 2016
- Moodle 3.8.2.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);

- специальные помещения для проведения занятий по дисциплине (в т.ч. лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности), а именно:

- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;

- кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингвонным оборудованием);

- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;

- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);

- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.