

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.09.2024 17:13:44

Уникальный программный ключ: fd935d10451b860e912264c0378f8148452bfdb603f94388008e79877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
Факультет экономики, управления и юриспруденции
Кафедра «Управление и бизнес-информатика»**

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по организации
учебного процесса
/ Н.С. Узунова
«01» февраля 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Теория и практика кадровой политики государства и организации

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Профиль
Специалист по управлению персоналом организаций

Квалификация выпускника
Магистр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2024

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1. В.ДВ.02.01	ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ
Цель изучения дисциплины	формирование системы знаний о понятиях, закономерностях и современных принципах и методах кадровой политики
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к дисциплинам по выбору 2 (ДВ.2) к части блока, формируемыми участниками образовательных отношений учебного плана программы магистратура
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-5
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Введение в предмет кадровой политики</p> <p>Тема 2. Основы кадровой политики</p> <p>Тема 3. Разработка кадровой политики</p> <p>Тема 4. Основные направления реализации кадровой политики</p> <p>Тема 5. Органы управления человеческими ресурсами</p> <p>Тема 6. Теория кадровой политики организации</p> <p>Тема 7. Кадровый потенциал общества: сущность и структура</p> <p>Тема 8. Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации</p> <p>Тема 9. Принципы и механизм реализации кадровой политики государства</p> <p>Тема 10. Влияние государства на работу с кадрами</p> <p>Тема 11. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108часа)
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой

Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы, магистратура	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратура	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	12
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	12
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	12
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	13
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
Приложение к РПД	14

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы, магистратура

Целью изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является формирование системы знаний о понятиях, закономерностях и современных принципах, и методах кадровой политики

В результате освоения ОПОП магистратура обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-5	Способен осуществлять научные исследования в сфере управления персоналом, определять направления кадровой политики организации	<p>ОПК-5.1. Знает теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом.</p> <p>ОПК-5.2. Умеет подбирать методы исследований в сфере управления персоналом с учетом целей и задач исследования и применять их на практике при разработке направлений кадровой политики организации.</p> <p>ОПК-5.3. Владеет навыками интерпретации результатов научных исследований в сфере управления персоналом для применения их на практике.</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратура

Дисциплина Б1. В.ДВ.02.01 «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к дисциплинам по выбору 2 (ДВ.2) к части блока, формируемыми участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Специалист по управлению персоналом организаций». Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» изучается обучающимися очной и заочной формы обучения в 4 семестре и 2 семестре соответственно.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Мотивация персонала», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часа.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	38
Лекции	26
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	10
Аудиторная работа (всего):	10
Лекции	6
Семинары, практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	94
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	4
Экзамен	-

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Введение в предмет кадровой политики	8	8	2				6	8

2	Основы кадровой политики	6	6	2	2	2	2	2	2
3	Разработка кадровой политики	4	6	2	2			2	4
4	Основные направления реализации кадровой политики	4	4	2				2	4
5	Органы управления человеческими ресурсами	6	4	2		2		2	4
6	Теория кадровой политики организации	6	4	2		2	2	2	2
7	Кадровый потенциал общества: сущность и структура	10	6	2		2		6	6
8	Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации	12	16	4				8	14
9	Принципы и механизм реализации кадровой политики государства	14	12	4	2	2		8	12
10	Влияние государства на работу с кадрами	10	12	2				8	12
11	Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России	28	26	2		2		24	26
	Всего по дисциплине	108	104	26	6	12	4	70	94
	Контроль: зачет с оценкой		4						
	Итого	108	108	26	6	12	4	70	94

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Введение в предмет кадровой политики

Актуальность кадровых проблем и развития теории кадровой политики в современной России. Отличие курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации» от курса «Управление персоналом». Предмет, объект и задачи курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации». Особенности теории кадровой политики как науки и как учебной дисциплины. Взаимосвязь теории кадровой политики с другими дисциплинами и курсами, изучаемыми по направлению «Управление персоналом». Методы и источники изучения курса.

Тема 2. Основы кадровой политики

Классификация кадровой политики. Воспроизводство кадров. Социальная политика. Кадровая работа.

Тема 3. Разработка кадровой политики

Основные направления и этапы разработки кадровой политики. Методы прогнозирования и планирования в кадровой политике организации. Кадровая политика организации.

Тема 4. Основные направления реализации кадровой политики

Управление демографическими процессами. Управление образованием и профессиональной ориентацией. Управление занятостью и трудом. Управление социальным развитием.

Тема 5. Органы управления человеческими ресурсами

Общегосударственные и региональные органы управления. Отраслевые органы управления человеческими ресурсами. Элементы государственной службы.

Тема 6. Теория кадровой политики организации

Понятие кадровой политики организации. Свойства кадровой политики. Схема управления человеческими ресурсами на предприятиях стран с развитой промышленностью.

Тема 7. Кадровый потенциал общества: сущность и структура

Понятие «кадры». Основные концепции и представления о кадрах: кадры как трудовые ресурсы; кадры как персонал; кадры как невозобновляемый ресурс; человек как условие существования организаций; кадры как социальная сущность организаций. Понятие кадрового потенциала общества. Классификация кадров. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития. Основные этапы развития кадровых процессов в современной России.

Тема 8. Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации

Определение государственной кадровой политики. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные черты. Объективная необходимость новой концепции государственной кадровой политики как стратегии формирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики. Многосубъектность и разнообъектность как характерные черты ГКП. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП. Эффективность государственной кадровой политики. Реформирование системы государственной службы и кадровой политики в соответствии с требованиями концепции. Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации» - цель, задачи, сроки, система мероприятий, результат.

Тема 9. Принципы и механизм реализации кадровой политики государства

Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжирование. Общие базисные принципы ГКП: научность, конкретно-исторический подход, нравственность, законность, демократизм, преемственность и сменяемость. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе государственной службы и муниципального управления: подбор кадров по деловым, профессиональным и нравственным качествам; открытость и гласность; социальное равенство доступа граждан к государственной и муниципальной службе; правовая, социальная и экономическая защищенность персонала, социальный контроль за деятельностью государственных и муниципальных служащих. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях. Основные блоки механизма реализации ГКП: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации ГКП.

Тема 10. Влияние государства на работу с кадрами

Проблемы радикальной экономической реформы в России. Стратегия и тактика государства по обеспечению экономической реформы кадрами. Задачи экономического развития страны, стоящие перед ГКП: регулирование отношений между работодателем и работниками; предотвращение социальной напряженности и массовой безработицы; развитие производственных отраслей экономики; стимулирование различных форм предпринимательской активности кадров. Пути решения этих задач. Механизм и технологии взаимодействия государства и промышленных структур в работе с хозяйственными кадрами. Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ; выработка законов, нормативных документов и стандартов; прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов; стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур; государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства. Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.

Тема 11. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России

Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы государственной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др. Основные цели кадровой политики. Принципы отбора лиц на государственную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. “Система заслуг” и ее принципы. Классификация государственных служащих. Карьерная и должностная системы государственной службы. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике. Особенности подготовки и повышение квалификации в странах Запада. Университетская подготовка государственных служащих. Подготовка кадров специализированными институтами. Виды стимулирования служащих, повышающих квалификацию. Организация и содержательная сторона обучения специалистов государственной службы. Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях. Опыт кадровой политики, заслуживающий внимания и использования в современной России: практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики; отбор лиц на государственную службу; определение критериев оценки кадров; сохранение стабильности кадрового состава; обеспечение социальной и правовой защиты государственных служащих и др. Правовые основы государственной службы, механизм взаимодействия центральных и региональных органов управления, нравственные аспекты государственной службы в странах Запада как важные аспекты изучения зарубежного опыта. Осмысление и творческое использование зарубежного опыта кадровой политики как условие формирования в России эффективной кадровой политики.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

Тема 2. Основы кадровой политики

Семинар 1 Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Классификация кадровой политики. Воспроизводство кадров. Социальная политика. Кадровая работа.

Тема 5. Органы управления человеческими ресурсами

Семинар 2 Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления

<p>персоналом, молодежная кадровая политика Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжирование. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе государственной службы и муниципального управления. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса.</p>
<p>Тема 6. Теория кадровой политики организации Семинар 3 Государственная политика в отношении формирования и развития персонала организаций Особенности кадровой политики в организациях различных организационно-правовых форм. Отражение кадровой политики организации в коллективных договорах и других документах, регулирующих трудовые отношения и занятость работников. Основные принципы и порядок предоставления льгот за счёт средств организации. Особенности управления персоналом на малых предприятиях.</p>
<p>Тема 7. Кадровый потенциал общества: сущность и структура Семинар 4 Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Управление демографическими процессами. Управление образованием и профессиональной ориентацией. Управление занятостью и трудом. Управление социальным развитием.</p>
<p>Тема 9. Принципы и механизм реализации кадровой политики государства Семинар 5 Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Основные направления и этапы разработки кадровой политики. Методы прогнозирования и планирования в кадровой политике организации. Кадровая политика организации.</p>
<p>Тема 11. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России Семинар 6 Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы отбора лиц на государственную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. «Система заслуг» и ее принципы.</p>

4.4. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Введение в предмет кадровой политики Особенности теории кадровой политики как науки и как учебной дисциплины. Взаимосвязь теории кадровой политики с другими дисциплинами и курсами, изучаемыми по направлению «Управление персоналом». Методы и источники изучения курса.</p>
<p>Тема 2. Основы кадровой политики Кадровая работа.</p>
<p>Тема 3. Разработка кадровой политики Кадровая политика организации</p>
<p>Тема 4. Основные направления реализации кадровой политики Управление социальным развитием.</p>
<p>Тема 5. Органы управления человеческими ресурсами Элементы государственной службы.</p>
<p>Тема 6. Теория кадровой политики организации Схема управления человеческими ресурсами на предприятиях стран с развитой промышленностью</p>
<p>Тема 7. Кадровый потенциал общества: сущность и структура Кадровые процессы: сущность и тенденции развития. Основные этапы развития кадровых</p>

процессов в современной России

Тема 8. Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации

Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики. Многообразие и разнообразие как характерные черты ГКП. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП. Эффективность государственной кадровой политики. Реформирование системы государственной службы и кадровой политики в соответствии с требованиями концепции. Федеральная программа “Реформирование государственной службы Российской Федерации” - цель, задачи, сроки, система мероприятий, результат.

Тема 9. Принципы и механизм реализации кадровой политики государства

Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях. Основные блоки механизма реализации ГКП: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации ГКП.

Тема 10. Влияние государства на работу с кадрами

Механизм и технологии взаимодействия государства и промышленных структур в работе с хозяйственными кадрами. Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ; выработка законов, нормативных документов и стандартов; прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов; стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур; государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства. Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.

Тема 11. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России

Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. “Система заслуг” и ее принципы. Классификация государственных служащих. Карьерная и должностная системы государственной службы. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике. Особенности подготовки и повышения квалификации в странах Запада. Университетская подготовка государственных служащих. Подготовка кадров специализированными институтами. Виды стимулирования служащих, повышающих квалификацию. Организация и содержательная сторона обучения специалистов государственной службы. Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях. Опыт кадровой политики, заслуживающий внимания и использования в современной России: практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики; отбор лиц на государственную службу; определение критериев оценки кадров; сохранение стабильности кадрового состава; обеспечение социальной и правовой защиты государственных служащих и др. Правовые основы государственной службы, механизм взаимодействия центральных и региональных органов управления, нравственные аспекты государственной службы в странах Запада как важные аспекты изучения зарубежного опыта. Осмысление и творческое использование зарубежного опыта кадровой политики как условие формирования в России эффективной кадровой политики.

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный зачет.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в приложении к РПД.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

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

а) основная литература:

1. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба: учебник / Вечер Л.С. — Минск: Вышэйшая школа, 2020. — 384 с. — ISBN 978-985-06-3264-7. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120124.html> (дата обращения: 18.10.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Митрофанова Е.А. Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах: учебно-методическое пособие / Митрофанова Е.А., Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 131 с. — ISBN 978-5-7964-2222-9. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111371.html> (дата обращения: 18.10.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Антикоррупционная политика: учебное пособие / Н.В. Мирошниченко [и др.].. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 145 с. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121660.html> (дата обращения: 18.10.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.kadrovik.ru> – электронный журнал, посвященный практике применения современных кадровых технологий

2. www.tddirector.ru/ - электронный журнал, публикующий информацию о рынке консалтинговых, кадровых и тренинговых услуг, HR-менеджменте и корпоративной культуре компаний

3. www.delo-press.ru/magazines/staff - кадровая служба и управление персоналом предприятия

4. <http://kapr.ru> – электронный журнал «Кадры предприятия»

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по

разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.