

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

« 29 » июня 2021 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.16 Экономика персонала

Учебный план: z38.04.01_21_Экономический анализ иннов. и инвест.деят-ти фирмы_ЗАО №2-3- 112.plx

Кафедра: **55** Экономики и финансов

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки: Экономический анализ инновационной и инвестиционной деятельности
(специализация) фирмы

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

| Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа обучающихся | | Сам. работа | Контроль, час. | Трудоём- кость, ЗЕТ | Форма промежуточной аттестации |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| | Лекции | Практ. занятия | | | | |
| 2 | УП | 4 | 96 | 4 | 3 | Зачет |
| | РПД | 4 | 96 | 4 | 3 | |
| Итого | УП | 4 | 96 | 4 | 3 | |
| | РПД | 4 | 96 | 4 | 3 | |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.08.2020 г. № 939

Составитель (и):

без степени, Доцент

Чуланов Эдуард Юрьевич

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономики и финансов

Никитина Людмила
Николаевна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Никитина Людмила
Николаевна

Методический отдел: Макаренко С.В.

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Развить компетенции обучающегося в области системных знаний о сфере трудовых отношений; проведении исследований трудовых процессов; моделировании поведения персонала и экономической оценке человеческого капитала

1.2 Задачи дисциплины:

- демонстрировать влияние стратегии и тактики использования трудовых ресурсов на формирование ценового диапазона;
- анализировать показатели по труду и разрабатывать мероприятия по их улучшению;
- знакомить с методами технико-экономического анализа в исследовании трудовых процессов и трудовых отношений;
- оценивать творческую активность и инициативу персонала;
- знакомить с методами определения плановой потребности в трудовых ресурсах;
- демонстрировать навыки расчета и интерпретации показателей, характеризующих обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Информационно-аналитическое обеспечение деятельности фирмы

Инновационная и инвестиционная деятельность фирмы

Методы исследования коммерческой деятельности

Регулирование занятости и доходов населения

Финансирование инвестиционных и инновационных проектов

Планирование карьеры и основы лидерства

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Способен обеспечивать выполнение мероприятий по формированию и прогнозированию диапазона цен на товары, работы и услуги

Знать: основные концептуальные подходы в определении механизмов воздействия процессов сферы трудовых отношений на формирование диапазона цен

Уметь: применять методы социально-экономической аналитики в оценке влияния стратегии и тактики использования трудового ресурса на формирование ценового диапазона

Владеть: навыками анализа показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

ПК-4: Способен организовать исследование и разработать перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства

Знать: основные принципы организации и проведения исследований в сфере трудовых отношений; методы моделирования и прогнозирования реакций исполнителей на изменения параметров социально-трудовой среды

Уметь: применять методы технико-экономического анализа в исследовании трудовых процессов и трудовых отношений для решения текущих и перспективных задач организации и планирования производства

Владеть: навыками оценки и стимулирования творческой активности и инициативы персонала всех уровней; методами управления параметрами социально-трудовой среды в решении задач стратегического и тактического планирования производства

ПК-7: Способен управлять эффективностью инвестиционного проекта в области инновационной и инвестиционной деятельности

Знать: основные принципы и методы экономической оценки места и роли человеческого капитала в решении задачи успешной реализации инвестиционного проекта

Уметь: применять методы определения плановой потребности в трудовых ресурсах, необходимых для реализации инвестиционного проекта

Владеть: навыками расчета и интерпретации показателей, характеризующих обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий | Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа | | СР (часы) | Инновац. формы занятий |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|
| | | Лек. (часы) | Пр. (часы) | | |
| Раздел 1. Социальная и экономическая оценка использования человеческого ресурса | 2 | | | | |
| Тема 1. Процессы сферы трудовых отношений и формирование диапазона цен Трудовые отношения. Трудовая функция. Оплата труда. Корпорации, коммерческие организации, некоммерческие организации, кооперативы или другие субъекты, как работодатели. Физические лица, как работники. Трудовое законодательство. Рынок труда. Рынок товаров и услуг. Конечная цена товаров. Закупочные цены. Издержки, прибыль и колебания цен. Спрос на данный вид товара. Наценка на товар. Практическое занятие: Взаимовлияние процессов на рынках труда, товаров и услуг | | 2 | 2 | 10 | ИЛ |
| Тема 2. Основные направления проведения исследований в сфере трудовых отношений Методы руководства, участие рядовых работников в принятии решений, ответственность. Внутренняя сплоченность, общая трудовая мораль, лидерство, конфликты, текучесть кадров. Адаптация новых работников, системы подбора и расстановки кадров. Трудовая активность персонала и трудовая мотивация. Содержание и условия труда. Удовлетворенность трудом. Трудовая карьера. Качество трудовой жизни. Социально-бытовая сфера и социальные программы. Практическое занятие: Исследование социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда | | 2 | 2 | 10 | ИЛ |

| | | | | |
|---|--|--|----|----|
| <p>Тема 3. Социально-экономическая аналитика в оценке использования человеческого ресурса Основные направления аналитической работы: процессы формирования, функционирования, развития социальных групп и отдельных работников: процесс труда; стабилизирующие, интеграционные и ценностные процессы. Показатели использования человеческого ресурса: объем производства на одного работника; производительность труда; текучесть кадров; потери рабочего времени; потери производительности; внутренняя мобильность; издержки предприятия на оплату труда работников; доля издержек на рабочую силу в общем объеме затрат; издержки на одного сотрудника; издержки на оплату труда за один производительный час</p> | | | 10 | АС |
| <p>Тема 4. Экономическая оценка человеческого капитала и задача успешной реализации инвестиционного проекта Величина затрат на человеческий капитал и оценка его стоимости. Стоимостные и натуральные оценки. Измерение ценности трудоспособного человека. Производительные способности. Принцип капитализации. Рост капиталовложений в человека, изменение структуры заработной платы. Перманентный доход. Составляющие человеческого капитала: природные способности, здоровье, знания, мотивация, общая культура. Ожидаемая отдача от инвестиций в человеческий капитал.</p> | | | 10 | АС |
| <p>Тема 5. Анализ показателей по труду и обоснование мероприятий по их улучшению Трудовые показатели: производительность труда, выработка, трудоемкость производственной программы, трудоемкость единицы продукции, численность и состав персонала, фонд заработной платы, фонд оплаты труда, средняя заработная плата. Планирование трудовых показателей. Влияние трудовых показателей на производственный процесс. Информационная база изучения трудовых показателей</p> | | | 10 | АС |
| <p>Раздел 2. Потребность в трудовых ресурсах и инвестиционные проекты</p> | | | | |
| <p>Тема 6. Управление параметрами социально-трудовой среды Труд, как целенаправленная деятельность, по созданию материальных и духовных ценностей. Трудовое пространство и время. Средства труда и общественные отношения. Трудовая среда: технологический процесс, средства, условия труда и взаимоотношения работников. Место и социальная роль человека в трудовой среде.</p> | | | 10 | АС |

| | | | | |
|---|------|---|----|----|
| Тема 7. Моделирование и прогнозирование реакций исполнителей на изменения параметров социально-трудовой среды Реакции работников на изменения. Приспособление к переменам. Воздействие на установки работника. Рост и снижение производительности труда. Скрытые факторы влияния и продуктивность работников. Индивидуальная история, биологические характеристики, семья, работа, образование, социальный опыт работника. Групповые законы, образцы и нормы. Одобрительное отношение групп работников к проводимым мероприятиям | | | 10 | АС |
| Тема 8. Оценка и стимулирования творческой активности и инициативы персонала Эффективность производства и развитие творческих сил работника, повышение уровня квалификации, компетентности, ответственности, инициативы. Кадровая политика и взаимоотношения в коллективе, рост творческой инициативы, стимулирование и мотивация работников. Учет потребностей работника и возможностей их удовлетворения. Характеристики человеческого потенциала | | | 10 | АС |
| Тема 9. Обеспеченность инвестиционного проекта трудовыми ресурсами Анализ обеспеченности проекта трудовыми ресурсами. Оценка степени укомплектованности проекта кадрами соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки. Резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет проектных изменений в режиме работы и условиях труда, техническом переоснащении. Учет структуры и качества трудовых ресурсов, потенциального уровня производительности труда | | | 16 | АС |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | 4 | 4 | 96 | |
| Консультации и промежуточная аттестация (Зачет) | 0,25 | | | |
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | 8,25 | | 96 | |

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

| Код компетенции | Показатели оценивания результатов обучения | Наименование оценочного средства |
|-----------------|--|---|
| ПК-2 | 1 раскрывает основы законодательства Российской Федерации в сфере трудовых отношений; - описывает методы планирования и построения систем управления трудовыми ресурсами; 2 предлагает подходы к разработке краткосрочных, среднесрочных | Перечень вопросов для устного собеседования Типовое тестовое задание Типовое практико-ориентированное задание |

| | | |
|------|---|---|
| | и долгосрочных планов использования трудовых ресурсов; - решает задачи формирования и совершенствования систем мотивации и оценки персонала; - определяет и рассчитывает показатели эффективности и результативности использования трудовых ресурсов; 3 анализирует потребности в трудовых ресурсах, обеспечивающих деятельность подразделения; - анализирует системы мотивации и оценок результатов деятельности специалистов подразделения | |
| ПК-4 | 1 описывает методы исследований и прогнозирования развития процессов в трудовой сфере; 2 определяет направления работы с научно-технической информацией; - обобщает отечественный и зарубежный опыт научного исследования трудовых ресурсов, готовит реферативные обзоры и отчеты по материалам ведущих научных журналов и изданий, с использованием электронных библиотек и Интернет-ресурсов; 3 анализирует основные положения стратегии развития организации и стратегические решения по совершенствованию трудовых процессов | Перечень вопросов для устного собеседования Типовое тестовое задание Типовое практико-ориентированное задание |
| ПК-7 | 1 раскрывает принципы структурирования инвестиционного проекта в части привлечения и использования трудовых ресурсов; - описывает рынок человеческого капитала и его особенности; 2 определяет операции для реализации инвестиционного проекта в части трудовых ресурсов; - оценивает уровень риска инвестиционных проектов; 3 анализирует использование трудовых ресурсов в инвестиционном проекте | Перечень вопросов для устного собеседования Типовое тестовое задание Типовое практико-ориентированное задание |

5.1.2 Система и критерии оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | |
|------------------|---|-------------------|
| | Устное собеседование | Письменная работа |
| Зачтено | Обучающийся ответил на вопросы устного собеседования, продемонстрировал владение специальной терминологией; выполнил практико-ориентированное задание по дисциплине; дал правильные ответы на вопросы типового тестового задания | |
| Не зачтено | Обучающийся не может дать правильные ответы на вопросы устного собеседования, не выполнил (выполнил частично) практико-ориентированное задание по дисциплине; допускает существенные ошибки в ответах на вопросы типового тестового задания | |

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

| № п/п | Формулировки вопросов |
|--------|--|
| Курс 2 | |
| 1 | Определите, что влияет на выбор методов диагностики потребности в персонале подразделений предприятия? |
| 2 | Поясните, какими принципами руководствуются организации при планировании численности работников? |
| 3 | Объясните, в чем состоит стратегическое планирование потребности в персонале? |
| 4 | Объясните, в чем отличие тактического планирования потребности в персонале? |
| 5 | Назовите стадии, которые включает процесс тактического планирования? |
| 6 | Раскройте, чем занимается текущее планирование? |
| 7 | Назовите этапы, которые включает текущее планирование |
| 8 | Назовите основные группы факторов, влияющих на потребность в персонале |
| 9 | Определите, что относится к внутренним\внешним факторам, влияющим на потребность в персонале? |

| | |
|----|--|
| 10 | Поясните, какие факторы, влияющие на процесс организации труда могут быть отнесены к объективным\субъективным? |
| 11 | Приведите, по выбору, пример популярного типологизатора команд |
| 12 | Перечислите типичные проблемы, которые решает командообразование |
| 13 | Поясните, какие основные этапы включает в себя проектирование трудовых процессов? |
| 14 | Поясните, на какие основные вопросы надо получить ответ в ходе проведения анализа рабочего места? |
| 15 | Приведите примеры кадровых программ и информации, требуемой при их разработке |
| 16 | Поясните, с какими направлениями работы в сфере управления персоналом связан найм персонала? |
| 17 | Поясните, с какими основными принципами управления персоналом связан процесс найма? |
| 18 | Поясните, какие существуют подходы к политике адаптации новых работников? |
| 19 | Назовите основные виды адаптации нового работника |
| 20 | Поясните, какие можно выделить структурные элементы процесса адаптации? |

5.2.2 Типовые тестовые задания

1 Человеческий капитал, это:

- а) форма инвестирования в человека
- б) совокупность творческих способностей работника
- в) нематериальная составляющая активов предприятия

2 Потенциал работника, это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей
- б) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- в) способность производить продукцию

3 Профессиограмма, это:

- а) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции
- б) описание общетрудовых и специальных умений конкретного работника предприятия
- в) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку

4 Адаптация персонала, это:

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, освоения ими передовой техники, технологий и средств производства
- б) деятельность по развитию индивидуальных характеристик персонала, необходимых для успешного прохождения ступеней карьерного роста
- в) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы

5 Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое трудовое поведение – это:

- а) методы информирования
- б) методы убеждения
- в) методы администрирования

6 Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности рабочей группы, является:

- а) содержание работы
- б) распределение ролей в группе
- в) внутригрупповая культура

7 Цена работника, это:

- а) целесообразная деятельность человека, направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ, услуг, духовных ценностей
- б) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области
- в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию

8 Для привлечения персонала используется:

- а) маркетинг рабочих мест
- б) лизинг персонала
- в) эквайринг персонала

9 Сбор информации о персонале:

- а) ограничен законом
- б) не ограничен законом, если не используется в криминальных целях
- в) любые ограничения незаконны

10 Анализ работ относится:

- а) к начальному этапу кадрового менеджмента
- б) к текущему этапу кадрового менеджмента
- в) к заключительному этапу кадрового менеджмента

11 Вербовкой конкретных топ-менеджеров занимаются:

- а) агентства по трудоустройству
- б) хэдхантеры
- в) сотрудники кадровой службы

12 Конечным результатом планирования персонала является:

- а) набор персонала
- б) высвобождение персонала
- в) развитие персонала

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

КЕЙС. К. Маркс, исследуя рынок труда, использовал понятие «относительное перенаселение», которое создается в процессе производства. По К. Марксу, капитализму присуще избыточное предложение труда по сравнению со спросом. Этот избыток предложения труда объясняется не естественными причинами, а экономическими, возникающими из структуры капиталистических производственных отношений. Нарушениями равновесия между спросом на труд, связанными с процессами накопления и инвестирования, и предложением труда, которое определяется не только состоянием рождаемости и увеличением средней продолжительности жизни, но и гораздо более важным процессом постоянной растущей степени замещения живого труда машинным оборудованием или постоянным капиталом. Маркс формулирует проблему следующим образом: накопление капитала, первоначально представлявшее только его количественное увеличение, начинает сопровождаться постоянным качественным изменением его строения, постоянным увеличением его части за счет переменной. Отсюда – незанятый потенциал рабочей силы. Безработица является неизбежной в условиях капиталистического рыночного хозяйства.

Вопрос: Справедлив ли данный подход для российского рынка труда?

Ответ:

- А) Да
- Б) Нет

КЕЙС. Творческие способности человека проявляются через его компетенцию, которая является центральным понятием всей концепции управления персоналом. Компетенция - это рациональное сочетание способностей, личностных качеств и мотивации персонала фирмы, рассматриваемых во временном интервале. Оценивая компетентность персонала, мы оцениваем в самом общем виде:

- способности персонала (уровень образования, объем знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере и т.п.);

- личностные свойства (инициативность, коммуникабельность, надежность и т.п.);

- мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру и т.п.).

Компетенция персонала - категория очень динамичная, развивающаяся. Она может быть значительно повышена за счет постоянного обучения, самообразования, приема работников со стороны и особенно мотивации. Поэтому задачами управления персоналом является оптимизация результативности его действий, которая зависит от компетенции и мотивации. Виктор Врум - автор процессуальной теории мотивации (теории ожиданий) - предложил рассматривать результативность как функцию от умелой мотивации компетенции

Результативность = f (компетенция * мотивация).

Отсюда следует вывод о том, что для повышения эффективности работы фирмы необходимо, во-первых, развивать компетенцию каждого работника и, во-вторых, совершенствовать формы мотивации труда.

Вопрос: Является ли формула Врума устаревшей для современных условий?

Ответ:

- А) Да, это архаичный подход
- Б) Нет, это не так

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

В течение семестра выполняется контрольная работа. Во время проведения зачета обучающийся отвечает на вопросы типового тестового задания. На подготовку к ответу дается 45 минут. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

| Автор | Заглавие | Издательство | Год издания | Ссылка |
|--|---|---|-------------|---|
| 6.1.1 Основная учебная литература | | | | |
| Пугачев, В. П. | Планирование персонала организации | Саратов: Вузовское образование | 2018 | http://www.iprbookshop.ru/74954.html |
| Бажутин, И. С. | Рынок труда | Москва: Ай Пи Ар Медиа | 2021 | http://www.iprbookshop.ru/108244.html |
| Назаренко, А. В., Запорожец, Д. В., Звягинцева, О. С., Кенина, Д. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет | 2018 | http://www.iprbookshop.ru/92969.html |
| Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А. | Экономика труда | Москва: Ай Пи Ар Медиа | 2021 | http://www.iprbookshop.ru/111139.html |
| Бевзюк, Е. А., Попов, С. В. | Регламентация и нормирование труда | Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа | 2021 | http://www.iprbookshop.ru/102279.html |
| Главатских, О. Б. | Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий | Саратов: Вузовское образование | 2021 | http://www.iprbookshop.ru/107586.html |
| Юшин, Г. Д., Калинина, Н. Ю. | Оплата труда персонала | Москва: Ай Пи Ар Медиа | 2021 | http://www.iprbookshop.ru/108370.html |
| Мизя, М. С., Телятникова, Т. В. | Анализ и моделирование трудовых показателей | Омск: Омский государственный технический университет | 2020 | http://www.iprbookshop.ru/115398.html |
| 6.1.2 Дополнительная учебная литература | | | | |
| Иванова, С. | Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат | Москва: Альпина Паблишер | 2019 | http://www.iprbookshop.ru/86771.html |
| Левушкина, С. В., Семко, И. А., Алтухова, Л. А., Коршикова, М. В., Черникова, Л. И., Свистунова, И. Г. | Управление персоналом в бизнес структурах | Ставрополь: Секвойя | 2018 | http://www.iprbookshop.ru/93014.html |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--------------------------|------|---|
| Иванова, С. | Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час | Москва: Альпина Паблицер | 2019 | http://www.iprbookshop.ru/82964.html |
| Иванова, С. | Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя | Москва: Альпина Паблицер | 2020 | http://www.iprbookshop.ru/93053.html |
| Петрова, Ю. А., Спиридонова, Е. Б. | 10 критериев оценки персонала | Саратов: Ай Пи Эр Медиа | 2019 | http://www.iprbookshop.ru/79759.html |

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

Базы данных информационного портала Restko.ru (Информационные системы рынка рекламы, маркетинга, PR – Базы рынка рекламы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.restko.ru/>

База данных исследований Центра стратегических разработок [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/issledovaniya/>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/about/systems/infosystems/>

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронно-библиотечная система СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://publish.sutd.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

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

| Аудитория | Оснащение |
|----------------------|---|
| Лекционная аудитория | Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска |
| Учебная аудитория | Специализированная мебель, доска |