

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 06.06.2024 07:18:38
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

13 июня 2024г., протокол УМС №5

МОДУЛЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

Управление профессиональным развитием рабочая программа дисциплины (модуля)

| | | |
|-------------------------|---|----------------------------|
| Закреплена за кафедрой | Прикладной математики | |
| Учебный план | g010402-МатОбесп-24-1.plx 01.04.02 ПРИКЛАДНАЯ МАТЕМАТИКА И ИНФОРМАТИКА Направленность (профиль): Математическое и информационное обеспечение систем управления деятельностью предприятий нефтегазовой отрасли | |
| Квалификация | магистр | |
| Форма обучения | очная | |
| Общая трудоемкость | 4 ЗЕТ | |
| Часов по учебному плану | 144 | Виды контроля в семестрах: |
| в том числе: | | экзамены 1 |
| аудиторные занятия | 64 | |
| самостоятельная работа | 53 | |
| часов на контроль | 27 | |

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>) | 1 (1.1) | | Итого | |
|---|---------|-----|-------|-----|
| | уп | рп | уп | рп |
| Неделя | 17 4/6 | | | |
| Вид занятий | уп | рп | уп | рп |
| Лекции | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Практические | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Итого ауд. | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Контактная работа | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Сам. работа | 53 | 53 | 53 | 53 |
| Часы на контроль | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Итого | 144 | 144 | 144 | 144 |

Программу составил(и):

Доцент, Латыпова Ольга Юрьевна

Рабочая программа дисциплины

Управление профессиональным развитием

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 01.04.02 Прикладная математика и информатика (приказ Минобрнауки России от 10.01.2018 г. № 13)

составлена на основании учебного плана:

01.04.02 ПРИКЛАДНАЯ МАТЕМАТИКА И ИНФОРМАТИКА

Направленность (профиль): Математическое и информационное обеспечение систем управления деятельностью предприятий нефтегазовой отрасли

утвержденного учебно-методическим советом вуза от 13.06.2024 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Прикладной математики

Зав. кафедрой к.ф.-м.н., доцент Гореликов А.В.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| | |
|-----|--|
| 1.1 | Целью дисциплины «Управление профессиональным развитием» является ознакомление с современными, комплексными и непрерывными процессами всестороннего развития личности работников организации для повышения эффективности их работы. |
| 1.2 | Овладение современными подходами управления персоналом на основе моделей компетенций, как инструмента развития и мотивации сотрудников, освоение методов и процедур оценки персонала, формирование умения проводить комплексное обследование в коллективе с целью создания современной системы управления персоналом или реорганизации существующей. |
| 1.3 | Овладение современными методами эффективной организации и управления информационными технологиями на предприятии. |
| 1.4 | Формирование навыков определять свой личный профессиональный потенциал и выстраивать личную траекторию профессионального развития. |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

| | |
|--------------------|--|
| Цикл (раздел) ООП: | Б1.О.03 |
| 2.1 | Требования к предварительной подготовке обучающегося: |
| 2.2 | Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: |
| 2.2.1 | Управление ИТ-проектами |
| 2.2.2 | Управление ИТ-службами предприятия |
| 2.2.3 | Производственная практика, преддипломная практика |
| 2.2.4 | Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика |

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3.1: Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.2: Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

УК-3.3: Распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|------------|--|
| 3.1 | Знать: |
| 3.1.1 | Методологию выявления требуемых компетенций, оценки компетенций специалиста и способы их повышения; |
| 3.1.2 | Оценки компетенций специалиста и способы их повышения. |
| 3.1.3 | Основы методологии COBIT-5; |
| 3.1.4 | Знает методологию и инструменты, с помощью которых возможно организовать ИТ-процессы: управление заявками пользователей, управление изменениями, управление проектами; |
| 3.1.5 | Основы методологии разработки сбалансированной системы ключевых показателей эффективности, как для процессов, так и работников; |
| 3.1.6 | Методы и методики формирования требуемых компетенций, способы, методы и инструменты оценки компетенций; |
| 3.1.7 | Методы и методики формирования индивидуальной образовательной траектории; |
| 3.1.8 | Методы повышения качества усвоения материала; |
| 3.1.9 | Корпоративные стандарты и профили функциональной стандартизации приложений, систем, информационной инфраструктуры |
| 3.2 | Уметь: |
| 3.2.1 | Вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; |
| 3.2.2 | Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; |
| 3.2.3 | Распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; |
| 3.2.4 | Группировать компетенции в кластеры для организации более полного анализа, подготовки материала для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий; |
| 3.2.5 | Находить информационные ресурсы для самостоятельного профессионального развития |
| 3.2.6 | Выбрать КПЭ наиболее релевантные для проведения комплексной оценки ИТ- процесса и работника. Может объяснить сделанный выбор; |
| 3.2.7 | Выбрать метод для оценки компетенций, может обосновать данный выбор и провести оценку компетенций выбранным методом; |

| | |
|--------|---|
| 3.2.8 | Находить необходимую информацию на соответствующих информационных ресурсах; |
| 3.2.9 | Использовать методы повышения качества усвоения материала; |
| 3.2.10 | Умеет выбрать метод для оценки компетенций, может обосновать данный выбор и провести оценку компетенций выбранным методом |

| 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | | | |
|---|---|----------------|-------|-----------------------------|---|------------|
| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Компетенции | Литература | Примечание |
| | Раздел 1. 1 - Управление профессиональными компетенциями – современный подход в развитии персонала | | | | | |
| 1.1 | Управление профессиональными компетенциями – современный подход в развитии персонала /Пр/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 1.2 | Управление профессиональными компетенциями – современный подход в развитии персонала /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 1.3 | Управление профессиональными компетенциями – современный подход в развитии персонала /Ср/ | 1 | 8 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| | Раздел 2. 2 - Модели компетенций. | | | | | |
| 2.1 | Модели компетенций. /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 2.2 | Модели компетенций. /Пр/ | 1 | 6 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------------|---|--|
| 2.3 | Модели компетенций. /Ср/ | 1 | 8 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| Раздел 3.3 - Виды компетенций | | | | | | |
| 3.1 | Виды компетенций /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 3.2 | Виды компетенций /Ср/ | 1 | 6 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| Раздел 4.4 - Методы оценки компетенций | | | | | | |
| 4.1 | Методы оценки компетенций /Лек/ | 1 | 2 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 4.2 | Методы оценки компетенций /Ср/ | 1 | 8 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| Раздел 5.5 - Методы руководства и управления информационными технологиями на предприятии (СОВИТ-5) | | | | | | |
| 5.1 | Методы руководства и управления информационными технологиями на предприятии (СОВИТ-5) /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|----|-----------------------------|---|--------------------|
| 5.2 | Методы руководства и управления информационными технологиями на предприятии (СОВИТ-5) /Пр/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | Контрольная работа |
| 5.3 | Методы руководства и управления информационными технологиями на предприятии (СОВИТ-5) /Ср/ | 1 | 6 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 5.4 | Методы руководства и управления информационными технологиями на предприятии (СОВИТ-5) /Контр.раб./ | 1 | 0 | | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 | |
| | Раздел 6. 6 - Мотивация к развитию персонала. Инструменты, подходы. Сбалансированная система ключевых показателей эффективности. | | | | | |
| 6.1 | Мотивация к развитию персонала. Инструменты, подходы. Сбалансированная система ключевых показателей эффективности. /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 6.2 | Мотивация к развитию персонала. Инструменты, подходы. Сбалансированная система ключевых показателей эффективности. /Пр/ | 1 | 10 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 6.3 | Мотивация к развитию персонала. Инструменты, подходы. Сбалансированная система ключевых показателей эффективности. /Ср/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| | Раздел 7. 7 - Теория поколений. Особенности мотивационного поведения различных поколений | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|-----------------------------|--|--|
| 7.1 | Теория поколений. Особенности мотивационного поведения различных поколений /Лек/ | 1 | 2 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 7.2 | Теория поколений. Особенности мотивационного поведения различных поколений /Ср/ | 1 | 6 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| Раздел 8. 8 - Оценка эффективности персонала по компетенциям | | | | | | |
| 8.1 | Оценка эффективности персонала по компетенциям /Пр/ | 1 | 8 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 8.2 | Оценка эффективности персонала по компетенциям /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| 8.3 | Оценка эффективности персонала по компетенциям /Ср/ | 1 | 5 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| Раздел 9. 9 - Теория Гальперина. | | | | | | |
| 9.1 | Теория Гальперина. /Лек/ | 1 | 4 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |

| | | | | | | |
|-------------------|---|---|----|-----------------------------|---|---------|
| 9.2 | Теория Гальперина. /Ср/ | 1 | 2 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | |
| Раздел 10. | | | | | | |
| 10.1 | Подготовка к экзамену и экзамен /Экзамен/ | 1 | 27 | УК-3.1 УК- 3.2 УК-3.3 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 | Экзамен |

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во |
|------|---|---|--|----------|
| Л1.1 | Паундстоун У., Лисовский А. | Найти умного: Как проверить логическое мышление и творческие способности кандидата: Учебное пособие | Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2016, электронный ресурс | 1 |
| Л1.2 | Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. | Управление человеческими ресурсами: современный подход: Учебник и практикум для вузов | Москва: Юрайт, 2020, электронный ресурс | 1 |
| Л1.3 | Пугачев В. П. | Управление персоналом организации: Учебник и практикум для вузов | Москва: Юрайт, 2022, электронный ресурс | 1 |
| Л1.4 | Пугачев В. П. | Управление персоналом организации: практикум: Учебное пособие для вузов | Москва: Юрайт, 2022, электронный ресурс | 1 |

| | | | | |
|------|--|---|---|---|
| Л1.5 | Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликowa Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А., Зубков В. И. | Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2: Учебник и практикум для вузов | Москва: Юрайт, 2022, электронный ресурс | 1 |
| Л1.6 | Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликowa Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А., Зубков В. И. | Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: Учебник и практикум для вузов | Москва: Юрайт, 2022, электронный ресурс | 1 |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во |
|------|---|--|--|----------|
| Л2.1 | Шекшня С., Казакова Н. | Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг | Москва: Альпина Паблишер, 2016, электронный ресурс | 1 |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во |
| Л2.2 | Мумладзе Р. Г., Васильева И. В., Алёшина Т. Н. | Основы управление персоналом: Учебное пособие | Москва: Русайнс, 2015, электронный ресурс | 1 |
| Л2.3 | Бакирова Г.Х. | Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие | Москва: ЮНИТИ- ДАНА, 2015, электронный ресурс | 1 |
| Л2.4 | Иванова С. | Как найти своих людей: практическое пособие | Москва: Альпина Паблишер, 2017, электронный ресурс | 1 |
| Л2.5 | Орехов С. А., Селезнев В. А., Земляков Д. Н., Иванова С. П., Баранников А. Л. | Корпоративное управление: Учебник для вузов | Москва: Юрайт, 2020, электронный ресурс | 1 |
| Л2.6 | Кибанов А.Я., Дуракова И. Б. | Управление персоналом в России: история и современность: Монография | Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2022, электронный ресурс | 1 |

6.1.3. Методические разработки

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во |
|--|---------------------|----------|-------------------|----------|
|--|---------------------|----------|-------------------|----------|

| | | | | |
|------|---|--|--|----|
| ЛЗ.1 | Пугачев В. П. | Управление персоналом организации: Учебник и практикум | Москва: Издательство Юрайт, 2019, электронный ресурс | 1 |
| ЛЗ.2 | Кауфман Н. Ю., Трухина О. А., Гардт А. А., Адаменко Е. А. | Управление персоналом: продвинутый курс: учебно-методическое пособие | Сургут: Издательский центр СурГУ, 2022 электронный ресурс | 29 |
| ЛЗ.3 | Хадасевич Н. Р., Адаменко Е. А., Плесовских И. Н., Покатиловская Е. Н. | Кадровая политика организации и управление персоналом: учебное пособие | Сургут: Издательский центр СурГУ, 2022, электронный ресурс | 1 |

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

| | |
|----|---|
| Э1 | Научная электронная библиотека - http://elibrary.ru |
| Э2 | Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/ |
| Э3 | Архив электронных публикаций научных статей и их препринтов по физике, математике, астрономии, информатике и биологии - http://arxiv.org/ |
| Э4 | Государственная публичная научно-техническая библиотека России (ГПНТБ России). - http://www.gpntb.ru/ |
| Э5 | Информатика и системы управления : научный журнал - http://www.khstu.ru/rus/ics/ |
| Э6 | Искусственный интеллект и принятие решений - http://aidt.ru/ |
| Э7 | Системный анализ в науке и образовании - http://www.sanse.ru/ |

6.3.1 Перечень программного обеспечения

| | |
|---------|--|
| 6.3.1.1 | Пакет прикладных программ Microsoft Office |
| 6.3.1.2 | Операционная система Windows |

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

| | |
|---------|---|
| 6.3.2.1 | http://www.garant.ru Информационно-правовой портал Гарант.ру |
| 6.3.2.2 | http://www.consultant.ru/ Справочно-правовая система Консультант Плюс |

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|-----|--|
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (доска, экран (стационарный или переносной), проектор). |
| 7.2 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации. |