

Документы
Информация о владельце: **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Самарский государственный экономический университет"**
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 24.09.2026 13:26:20
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ДЕЛОВАЯ ИГРА: ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВИРТУАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент (по функциональным направлениям)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
 Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
 в академических часах: 108 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат экономических наук Трошина Е. П.

Стадник Е. С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 970, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 18.04.2025 № 264н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 23.09.2024 № 497н; "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Институт менеджмента	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Трошина Е. П.	Рассмотрено	27.05.2026, № 7

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы, а также развитие компетенций в рамках проектного управления.

Задачи изучения дисциплины:

- Изучить основные понятия проектного управления;
- Формирование компетенций по интеграции разрозненных функциональных планов в комплексный бизнес-проект с контрольными точками эффективности.;
- Освоение инструментов оперативного планирования и перераспределения ресурсов в виртуальной среде с учетом временных рисков..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, соблюдая нормы и правила командной работы

Знать:

УК-3.1/Зн1 Знать основные принципы социального взаимодействия

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Уметь соблюдать нормы и правила командной работы

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Владеть навыками социального взаимодействия

УК-3.2 Определяет и реализует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников

Знать:

УК-3.2/Зн1 Типологию командных ролей и критерии их эффективности в распределенных проектных средах, а также механизмы выявления латентных интересов функциональных стейкхолдеров виртуальной организации.

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Диагностировать стадию командообразования и гибко перестраивать собственное ролевое поведение, согласуя его с поведенческими паттернами других участников для достижения проектного консенсуса.

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Техниками активного слушания и аргументированного позиционирования своей функциональной позиции в условиях асинхронной цифровой коммуникации с учетом разнонаправленных интересов всех членов виртуальной команды.

ПК-1 Способен выявлять бизнес-проблемы, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации

ПК-1.1 Выявляет бизнес-проблемы, формирует возможные решения на основе разработанных целевых показателей

Знать:

ПК-1.1/Зн1 Методологию декомпозиции стратегических целей виртуальной организации в систему измеримых КРІ и критерии выявления симптоматических и корневых бизнес-проблем проектной деятельности.

Уметь:

ПК-1.1/Ум1 Выявлять отклонения фактических показателей виртуальной проектной деятельности от плановых целевых индикаторов и генерировать альтернативные управленческие решения для устранения выявленных разрывов.

Владеть:

ПК-1.1/Нв1 Инструментами проблемно-ориентированного анализа (диаграммы Исикавы, анализ «5 почему», бенчмаркинг) для трансформации диагностированных отклонений в структурированный портфель корректирующих проектных решений.

ПК-1.2 Проводит анализ и обосновывает выбор решений, обеспечивает проведение организационных изменений

Знать:

ПК-1.2/Зн1 Критерии оценки альтернатив (экономическая эффективность, сроки окупаемости, риски, ресурсоемкость) и модели управления организационными изменениями применительно к виртуальным проектным структурам.

Уметь:

ПК-1.2/Ум1 Проводить сравнительный многокритериальный анализ сценариев управленческих решений и аргументированно обосновывать выбор оптимального варианта перед проектной командой в условиях ограниченного времени.

Владеть:

ПК-1.2/Нв1 Навыками проектирования «дорожной карты» организационных изменений в виртуальной организации, включая управление сопротивлением персонала и мониторинг достижения запланированных целевых показателей.

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Деловая игра: проектное управление виртуальной организацией» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 7, Очно-заочная форма обучения - 8.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1 - Способен выявлять бизнес-проблемы, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации		

ПК-1.1 Выявляет бизнес-проблемы, формирует возможные решения на основе разработанных целевых показателей	Деловая игра: проектное управление организацией, Консультационный проект, Корпоративное управление, Организационное поведение, Поведенческий маркетинг, Проектирование стартапа, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Стартап-менеджмент, Стратегический менеджмент и моделирование бизнеса, Управление затратами и себестоимостью, Управление изменениями, Управление собственностью, Устойчивое развитие бизнеса, Финансовые аспекты реорганизации бизнеса, Финансовый менеджмент, Ценообразование, Экономическая и финансовая безопасность	Антикризисное управление, Бережливое производство и управление качеством, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление организацией, Консультационный проект, Международные аспекты финансовых расчетов, Международный менеджмент, Проектирование стартапа, Производственная практика: преддипломная практика, Стартап-менеджмент, Управление инновационным развитием компании, Управление конкурентоспособностью и качеством, Управление собственностью, Ценообразование
ПК-1.2 Проводит анализ и обосновывает выбор решений, обеспечивает проведение организационных изменений	Деловая игра: проектное управление организацией, Консультационный проект, Конфликтология, Корпоративное управление, Организационное поведение, Поведенческий маркетинг, Проектирование стартапа, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Стартап-менеджмент, Стратегический менеджмент и моделирование бизнеса, Управление затратами и себестоимостью, Управление изменениями, Управление собственностью, Устойчивое развитие бизнеса, Финансовые аспекты реорганизации бизнеса, Финансовый менеджмент, Ценообразование, Экономическая и финансовая безопасность	Антикризисное управление, Бережливое производство и управление качеством, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление организацией, Консультационный проект, Международные аспекты финансовых расчетов, Международный менеджмент, Проектирование стартапа, Производственная практика: преддипломная практика, Стартап-менеджмент, Управление инновационным развитием компании, Управление конкурентоспособностью и качеством, Управление собственностью, Ценообразование
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, соблюдая нормы и правила командной работы	Адаптация лиц с ОВЗ, Деловая игра: проектное управление организацией, Командообразование и работа в команде, Конфликтология, Общественный проект "Обучение служением", Организационное поведение, Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Учебная практика: ознакомительная практика	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление организацией

УК-3.2 Определяет и реализует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников	Адаптация лиц с ОВЗ, Деловая игра: проектное управление организацией, Командообразование и работа в команде, Конфликтология, Общественный проект "Обучение служением", Организационное поведение, Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Учебная практика: ознакомительная практика	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Деловая игра: проектное управление организацией
--	---	--

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Седьмой семестр	108	3	54	18	36	0,15	35,85	Зачет
Всего	108	3	54	18	36	0,15	35,85	18

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Восьмой семестр	108	3	4	2	2	0,15	85,85	Зачет
Всего	108	3	4	2	2	0,15	85,85	18

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

		тия	иятия	работа
--	--	-----	-------	--------

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Основы управления организацией	61,9	10	21	30,8
Тема 1.1. Основные термины и стандарты проектного управления	28,81	6	8	14,8
Тема 1.2. Основные аспекты деловой игры «Управление виртуальным предприятием» Сущность предпринимательской деятельности. Прогноз рыночных и финансовых результатов реализации.	4,55	0,5	1	3
Тема 1.3. Анализ изношенности оборудования и принятие решений по его списанию	6,52	0,5	2	4
Тема 1.4. Выбор направления инвестиций. Выбор источников финансирования инвестиций. Управление оборотными активами	10,01	1	5	4
Тема 1.5. Кредитная политика предприятия. Депозитная политика предприятия. Дивидендная политика предприятия. Эмиссионная политика предприятия.	12,01	2	5	5
Раздел 2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и стратегическое планирование	28,1	8	15	5,05
Тема 2.1. Отчет о прибылях и убытках. Основные показатели эффективности деятельности предприятия.	11,21	3	7	1,2
Тема 2.2. Рыночная позиция предприятия. Учетный процесс как элемент системы управления.	7,36	1	5	1,35
Тема 2.3. Сбор и регистрация фактов финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Обобщение учетной информации	9,53	4	3	2,5

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Основы управления организацией	55,32	1,4	1	52,85
Тема 1.1. Основные термины и стандарты проектного управления	5,71	0,5	0,2	5
Тема 1.2. Основные аспекты деловой игры «Управление виртуальным предприятием» Сущность предпринимательской деятельности. Прогноз рыночных и финансовых результатов реализации.	10,62	0,5	0,1	10
Тема 1.3. Анализ изношенности оборудования и принятие решений по его списанию	7,16	0,1	0,2	6,85
Тема 1.4. Выбор направления инвестиций. Выбор источников финансирования инвестиций. Управление оборотными активами	14,52	0,2	0,3	14
Тема 1.5. Кредитная политика предприятия. Депозитная политика предприятия. Дивидендная политика предприятия. Эмиссионная политика предприятия.	17,31	0,1	0,2	17
Раздел 2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и стратегическое планирование	34,68	0,6	1	33
Тема 2.1. Отчет о прибылях и убытках. Основные показатели эффективности деятельности предприятия.	8,41	0,1	0,3	8
Тема 2.2. Рыночная позиция предприятия. Учетный процесс как элемент системы управления.	10,43	0,2	0,2	10
Тема 2.3. Сбор и регистрация фактов финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Обобщение учетной информации	15,84	0,3	0,5	15

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Основы управления организацией	Тестирование	Зачет
2	Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и стратегическое планирование	тестирование	Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Основы управления организацией Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберете один правильный ответ Группа людей, объединенных общей целью, задачей или интересом, работающих в проекте изменений совместно ради достижения определенных результатов – это: 1. синтез 2. фирма 3. единство 4. команда		УК-3
	Ответ:	4 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
2	Выберете один правильный ответ Что такое социальное взаимодействие? 1. процесс общения и взаимовлияния индивидов в обществе 2. только процесс обмена материальными благами 3. физическое пространство, занимаемое людьми 4. технические средства коммуникации		УК-3
	Ответ:	1 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
3	Выберете один правильный ответ Какой тип социальных отношений возникает, когда люди стремятся достигнуть общего результата совместными усилиями при реализации проектов изменений? 1. Конкуренция 2. Конфликт 3. Сотрудничество 4. Индивидуализм		УК-3
	Ответ:	3 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
4	Выберете один правильный ответ Какие основные формы социального взаимодействия существуют? 1. сотрудничество, конкуренция, конфликт 2. потребление товаров и услуг 3. собственность и власть 4. игры и развлечения		УК-3
	Ответ:	1 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
5	Выберете один правильный ответ Кто автор теории социальной солидарности, утверждавшей, что общество держится благодаря разделению труда и общим ценностям? 1. Макс Вебер 2. Эмиль Дюркгейм 3. Карл Маркс 4. Георг Зиммель		УК-3
	Ответ:		

	Ответ: 2 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
6	Установите правильное соответствие Определите роли участников команды и соответствующие им функции: Функции А. выполняет конкретные задачи Б. организует работу, принимает решения В. Поддерживает моральный настрой коллектива Г. Проверяет качество выполненных работ 1. Лидер 2. Исполнитель 3. Контролёр 4. Мотиватор Ответ: 1 – Б 2 – А 3 – Г 4 – В Обоснование: Указаны все верные варианты ответов	УК-3
7	Установите правильное соответствие Установите соответствие между характеристиками успешной команды проекта изменений и её проявлениями: Проявления А. Честность и открытость во взаимодействии Б. Четкое понимание поставленных задач В. Участники проявляют инициативу и энтузиазм Г. Упорство в достижении поставленных целей 1. Эффективная коммуникация 2. Высокая мотивация 3. Целеустремленность 4. Высокий уровень доверия Ответ: 1 – Б 2 – В 3 – Г 4 – А Обоснование: Указаны все верные варианты ответов	УК-3
8	Установите правильное соответствие Установите соответствие между этапами командообразования (по Такмену) и их содержательной характеристикой в проекте изменений: Характеристика А. Команда начинает эффективно работать, решая проектные задачи Б. Участники знакомятся, проявляют вежливость, избегают конфликтов В. Возникают разногласия, борьба за лидерство, распределение ролей Г. Устанавливаются нормы взаимодействия, формируется сплоченность 1. Формирование (Forming) 2. Шторм (Storming) 3. Нормирование (Norming) 4. Эффективная работа (Performing) Ответ: 1 – Б 2 – В 3 – Г 4 – А Обоснование: Указаны все верные варианты ответов	УК-3
9	Установите правильную последовательность При реализации проектов изменений важно учитывать особенности команды проекта и её развитие. Расположите этапы развития команды по модели Такмана в правильном порядке: А. Шторминг Б. Формирование В. Нормирование Г. Действие Д. Завершение Ответ: 1 – Б 2 – А 3 – В 4 – Г 5 – Д Обоснование: Дан верный ответ	УК-3

10	Установите правильную последовательность В процессе осуществления социального взаимодействия при реализации проектов изменений могут возникать конфликтные ситуации. Определите правильный порядок этапов разрешения конфликта между двумя людьми в команде: А. Обмен мнениями и выслушивание обеих сторон Б. Поиск компромисса или решения проблемы совместно В. Анализ ситуации и осознание причины разногласий Г. Признание своей доли ответственности обеими сторонами Д. Подведение итогов разговора и закрепление договоренности	УК-3
	Ответ: 1 – В 2 – А 3 – Г 4 – Б 5 – Д Обоснование: Дан верный ответ	
11	Установите правильную последовательность В виртуальной команде проекта изменений эффективность взаимодействия зависит от правильно выстроенной цифровой коммуникации. Расположите этапы организации эффективного совещания в распределенной команде в правильной последовательности: А. Фиксация достигнутых договоренностей и рассылка протокола всем участникам Б. Формулировка повестки и рассылка материалов для предварительного ознакомления В. Контроль исполнения принятых решений и обратная связь по результатам Г. Проведение совещания с соблюдением регламента и фиксацией ключевых решений Д. Сбор предложений от участников по вопросам повестки до начала совещания	УК-3
	Ответ: 1 – Д 2 – Б 3 – Г 4 – А 5 – В Обоснование: Дан верный ответ	
12	Дайте правильный ответ Группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща - это ...	УК-3
	Ответ: команда Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
13	Дайте правильный ответ Процесс передачи информации, обмена мыслями, идеями и чувствами между участниками виртуальной команды проекта изменений – это ...	УК-3
	Ответ: коммуникация Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
14	Дайте правильный ответ В своем исследовании Белбин выделил 9 ролей, которые существуют в каждой успешной команде. Как обычно называют роль того, кто в команде обладает уникальными знаниями и навыками в определенной области?	УК-3
	Ответ: специалист Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
15	Дайте правильный ответ Стратегия поведения в конфликте, являющаяся противоположностью стратегии сотрудничества, и которая характеризуется стремлением одержать победу над соперником, называется - ...	УК-3
	Ответ: соперничество Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	

2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и стратегическое планирование Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите правильный ответ Что такое бизнес-проблема в контексте управления организацией? 1. Отсутствие финансовых ресурсов 2. Разрыв между желаемым и фактическим состоянием бизнес-процесса 3. Конфликт между сотрудниками 4. Изменение рыночной конъюнктуры		ПК-1
	Ответ:	2 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
2	Выберите правильный ответ Какой инструмент используется для выявления корневых причин бизнес-проблем? 1. Диаграмма Ганта 2. Матрица БКГ 3. Диаграмма Исикавы 4. SWOT-анализ		ПК-1

	Ответ: 3 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
3	Выберите правильный ответ Что такое KPI (Key Performance Indicators)? 1. Ключевые показатели эффективности, используемые для оценки достижения целей 2. Метод прогнозирования финансовых потоков 3. Стратегия выхода на новые рынки 4. Структура управления организацией Ответ: 1 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	ПК-1
4	Выберите правильный ответ Какой метод анализа позволяет сопоставить сильные и слабые стороны организации с возможностями и угрозами внешней среды? 1. PEST-анализ 2. SWOT-анализ 3. SNW-анализ 4. ABC-анализ Ответ: 2 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	ПК-1
5	Выберите правильный ответ Что представляет собой «дорожная карта» (Roadmap) организационных изменений? 1. Финансовый отчет о прибылях и убытках 2. Визуализированный план поэтапной реализации изменений с указанием сроков и ответственных 3. Структура штатного расписания организации 4. Маркетинговый план продвижения продукта Ответ: 2 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	ПК-1
6	Выберите правильный ответ Какой этап является первым в процессе управления организационными изменениями (по модели Коттера)? 1. Создание видения изменений 2. Закрепление преобразований в корпоративной культуре 3. Создание ощущения срочности и необходимости перемен 4. Формирование команды единомышленников Ответ: 3 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	ПК-1
7	Выберите правильный ответ Что такое «анализ альтернатив» при выборе управленческого решения? 1. Оценка и сравнение нескольких возможных вариантов действий по заданным критериям 2. Выбор единственного варианта без сравнения с другими 3. Описание текущего состояния бизнес-процесса 4. Разработка нового продукта Ответ: 1 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	ПК-1
8	Выберите правильный ответ Какое сопротивление организационным изменениям считается наиболее сложным для преодоления? 1. Техническое сопротивление (отсутствие оборудования) 2. Финансовое сопротивление (недостаток бюджета) 3. Человеческое сопротивление (страх сотрудников перед неизвестностью) 4. Правовое сопротивление (изменение законодательства) Ответ: 3 Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	ПК-1
9	Установите правильную последовательность Расположите этапы процесса выявления и анализа бизнес-проблем в правильной последовательности: А. Разработка альтернативных решений Б. Выявление симптомов и признаков проблемы В. Формулировка проблемы и определение её границ Г. Выбор оптимального решения и его обоснование Д. Анализ причин возникновения проблемы Ответ: 1 – Б 2 – В 3 – Д 4 – А 5 – Г Обоснование: Дан верный ответ	ПК-1

10	Установите правильную последовательность Управленческое решение в проекте изменений требует последовательного обоснования. Расположите этапы обоснования выбора решения в правильном порядке: А. Оценка рисков по каждому варианту Б. Сравнительный анализ альтернатив по критериям эффективности В. Формулировка критериев оценки альтернатив Г. Выбор наилучшего варианта решения Д. Генерация возможных вариантов решений	ПК-1
	Ответ: 1 – Д 2 – В 3 – А 4 – Б 5 – Г Обоснование: Дан верный ответ	
11	Установите правильную последовательность Реализация организационных изменений требует соблюдения определенной логики. Расположите этапы проведения изменений в организации (по модели Коттера) в правильной последовательности: А. Создание видения изменений и стратегии их достижения Б. Закрепление преобразований в корпоративной культуре В. Создание ощущения срочности и необходимости перемен Г. Формирование команды лидеров изменений Д. Обеспечение краткосрочных побед и демонстрация результатов	ПК-1
	Ответ: 1 – В 2 – Г 3 – А 4 – Д 5 – Б Обоснование: Дан верный ответ	
12	Установите правильную последовательность Расположите этапы процесса разработки целевых показателей (KPI) для проекта изменений в правильной последовательности: А. Согласование KPI с ключевыми стейкхолдерами Б. Определение стратегических целей организации В. Внедрение системы мониторинга и контроля KPI Г. Декомпозиция стратегических целей до уровня конкретных показателей Д. Установление целевых значений KPI и сроков их достижения	ПК-1
	Ответ: 1 – Б 2 – Г 3 – Д 4 – А 5 – В Обоснование: Дан верный ответ	
13	Установите правильную последовательность Расположите этапы управления сопротивлением изменениям при реализации проекта в правильной последовательности: А. Реализация мер по снижению сопротивления Б. Выявление групп и лиц, оказывающих сопротивление В. Закрепление результатов и обучение сотрудников новым стандартам работы Г. Диагностика причин и уровня сопротивления изменениям Д. Разработка плана управления сопротивлением	ПК-1
	Ответ: 1 – Б 2 – Г 3 – Д 4 – А 5 – В Обоснование: Дан верный ответ	
14	Дайте правильный ответ Анализ, основанный на сопоставлении сильных и слабых сторон организации с возможностями и угрозами внешней среды – это ...	ПК-1
	Ответ: SWOT-анализ Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	
15	Дайте правильный ответ Визуализированный план поэтапной реализации организационных изменений с указанием сроков и ответственных исполнителей – это ...	ПК-1
	Ответ: дорожная карта Обоснование: Указан единственно верный вариант ответа	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет седьмой семестр - очная (восьмой семестр - очно-заочная)

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ на вопрос Раскройте понятие «изменение», перечислите основные принципы управления изменениями и приведите формулу Бекхарда с расшифровкой ее компонентов.		ПК-1, УК-3
	Ответ:	Изменение — это процесс перехода объекта или явления из одного состояния в другое. Изменения могут быть количественными или качественными, постепенными или резкими, запланированными или случайными. Основные принципы управления изменениями: коммуникации, вовлечение, обучение, менторство, мотивация. Формула Бекхарда (альт. название Формула Глейчера): $D \times V \times F > R$, где D — Неудовлетворенность существующим положением дел (Dissatisfaction), V — Видение, образ желаемого будущего (Vision), F — Первые шаги (First steps), R — Сопротивление (Resistance to change). Суть формулы: любое организационное изменение возможно при условии, что произведение движущих сил превышает силу сопротивления, а при отсутствии любого из составляющих элементов произведение становится равным нулю.	
2	Дайте развернутый ответ на вопрос Опишите модель изменений Элизабет Кюблер-Росс («Кривая изменений»), перечислив все стадии и давая им краткую характеристику.		ПК-1, УК-3
	Ответ:	Кривая изменений (модель Кюблер-Росс) описывает последовательные стадии восприятия человеком изменений: 1. Шок — первая реакция на новость об изменениях. 2. Отрицание — самовнушение, что изменения не имеют отношения к ним или их работе. 3. Гнев — «Почему это со мной?!». 4. Торг — «Может можно как-то остаться?». 5. Депрессия — «Всё, что они делают, кажется бессмысленным». 6. Принятие — люди смирились с переменами, приходят к согласию с происходящим и начинают более позитивно относиться к будущему. Модель предполагает, что человек в организации последовательно, один за другим, проходит все этапы, пропустить ни один из которых невозможно	
3	Дайте развернутый ответ на вопрос Опишите модель изменений Вирджинии Сатир и модель изменений Курта Левина. В чем их принципиальное различие?		ПК-1, УК-3
	Ответ:	Модель Вирджинии Сатир основана на теории систем. Семья (организация) является самоорганизующейся системой, элементы которой взаимосвязаны и стремятся к восстановлению равновесия. Если в систему попадает чужеродный элемент, он может быть отторгнут или принят. При принятии возникает сопротивление, система входит в хаотичное состояние, производительность падает до тех пор, пока не возникнет интеграция элементов и система не перейдет в новое устойчивое состояние. Модель Курта Левина описывает процесс значительных перемен через 3 стадии: 1. Размораживание — подготовка к изменениям, создание готовности. 2. Изменение — внедрение новых подходов, процессов, поведения. 3. Замораживание — закрепление изменений, стабилизация нового состояния. Принципиальное различие: модель Сатир фокусируется на реакции системы на внедрение чужеродного элемента и процессе самоорганизации для достижения нового равновесия, тогда как модель Левина представляет собой линейную трехшаговую последовательность управляемого перехода от старого состояния к новому через целенаправленные действия руководства.	
4	Дайте развернутый ответ на вопрос Раскройте понятие «социальное взаимодействие» и дайте характеристику стратегии сотрудничества как одной из форм социального взаимодействия.		ПК-1, УК-3
	Ответ:	Социальное взаимодействие — это процесс взаимного обмена действиями, информацией, эмоциями и опытом между людьми или группами людей. Оно лежит в основе формирования социальных отношений и структурирует жизнь индивидов в обществе. Социальное взаимодействие включает различные формы общения, взаимодействия и сотрудничества, направленные на достижение общих целей или удовлетворение индивидуальных потребностей. Стратегия сотрудничества — это целенаправленный подход к совместному достижению целей, основанный на взаимодействии двух или нескольких субъектов. Её основная цель — эффективное распределение обязанностей, ресурсов и повышение производительности за счёт синергии коллективных усилий. Ключевые характеристики стратегии сотрудничества: общие цели, доверие и коммуникация, разделение труда, баланс интересов, решительность в принятии решений.	
5	Дайте развернутый ответ на вопрос Дайте определение понятию «команда», перечислите основные признаки команды и охарактеризуйте типичные роли в команде при управлении изменениями.		ПК-1, УК-3

	Ответ: Команда — это группа людей, объединенных общими целями, интересами и ценностями, работающих вместе над решением задач и достижением определенных результатов. Члены команды обладают взаимодополняющими знаниями, умениями и навыками, что позволяет им достигать большего, чем индивидуально каждому участнику. Основные признаки команды: 1. Общая цель и задачи. 2. Ответственность за общий результат. 3. Коммуникация и сотрудничество. 4. Распределение ролей и обязанностей. 5. Взаимодействие и поддержка. Типичные роли в команде: лидер, исполнитель, эксперт, аналитик, критик, коммуникатор. На основе модели Адизеса выделяют производителя, администратора, предпринимателя и интегратора. Роли в управлении изменениями: руководитель высшего звена, руководитель среднего звена, менеджер проекта, функциональный эксперт, менеджер по управлению изменениями.	
6	Дайте развернутый ответ на вопрос В деловой игре предложено три альтернативных решения проблемы снижения эффективности виртуальной команды: внедрение новой CRM-системы, изменение системы мотивации, переход на гибкую методологию управления (Agile/Scrum). Опишите процесс обоснования выбора решения: какие критерии вы используете и как проведете анализ альтернатив? Ответ: Процесс обоснования выбора решения: 1. Формулировка критериев оценки альтернатив: - Экономическая эффективность (стоимость внедрения / ожидаемый ROI). - Сроки реализации (время до получения результата). - Сложность внедрения в виртуальной среде. - Степень влияния на вовлеченность и мотивацию команды. - Уровень риска при реализации. 2. Оценка каждой альтернативы по критериям (например, по шкале 1-5 или с использованием взвешенных оценок). 3. Сравнительный анализ — составление матрицы решений, где каждая альтернатива получает интегральную оценку. 4. Анализ рисков — идентификация возможных негативных последствий каждого варианта. 5. Выбор оптимального решения — обоснование выбора на основе сравнения с аргументацией: «В условиях виртуальной организации переход на Agile-методологию является наиболее эффективным, так как требует минимальных финансовых вложений, позволяет быстро адаптироваться к изменениям и повышает вовлеченность команды при умеренном уровне риска».	ПК-1, УК-3
7	Дайте развернутый ответ на вопрос В ходе деловой игры ваша виртуальная организация приняла решение о внедрении нового цифрового инструмента для управления проектами. Опишите, как вы обеспечите проведение этого организационного изменения в распределенной команде: какие этапы и какие меры поддержки сотрудников вы предусмотрите? Ответ: Обеспечение проведения организационного изменения: 1. Подготовительный этап — оценка готовности команды к изменениям, выявление потенциальных зон сопротивления. 2. Информирование — проведение серии виртуальных встреч, рассылка материалов о целях и преимуществах нового инструмента, создание «видения» преимуществ для каждого участника (формула Бекхарда). 3. Обучение — организация вебинаров, создание видеоинструкций и базы знаний для самостоятельного освоения инструмента с учетом асинхронного режима работы. 4. Пилотное внедрение — запуск инструмента на одном проекте (подразделении) для отработки процессов и сбора обратной связи. 5. Сбор обратной связи и корректировка — регулярные опросы команды, анализ проблем и оперативная доработка процессов. 6. Масштабирование — распространение успешного опыта на все проекты и команды виртуальной организации. 7. Закрепление изменений — интеграция инструмента в корпоративные регламенты, включение навыков работы в KPI, создание системы поддержки пользователей.	ПК-1, УК-3
8	Дайте развернутый ответ на вопрос В деловой игре проектной команде поручено разработать план изменений в виртуальной организации. Раскройте, какие роли в команде управления изменениями должны быть распределены и какие функции выполняет каждая роль.	ПК-1, УК-3

	Ответ: Роли в команде управления изменениями: 1. Руководитель высшего звена (Спонсор изменений) — обеспечивает ресурсную поддержку, принимает стратегические решения, коммуницирует видение изменений, снимает барьеры. 2. Руководитель среднего звена — транслирует цели изменений в свои подразделения, управляет локальным сопротивлением, обеспечивает обратную связь от сотрудников. 3. Менеджер проекта — координирует выполнение плана изменений, управляет сроками и бюджетом, отслеживает прогресс и риски. 4. Функциональный эксперт — предоставляет профессиональные знания в области изменений (например, IT-эксперт по внедрению платформы, HR-эксперт по адаптации персонала). 5. Менеджер по управлению изменениями (Change Manager) — разрабатывает и реализует план коммуникаций, план обучения, план управления сопротивлением, обеспечивает вовлеченность сотрудников.	
9	Дайте развернутый ответ на вопрос В ходе деловой игры виртуальная организация внедряет новый бизнес-процесс. Некоторые сотрудники демонстрируют пассивное сопротивление: формально выполняют новые требования, но продолжают работать по-старому. Опишите возможные причины такого сопротивления и способы его преодоления. Ответ: Причины пассивного сопротивления: - Недопонимание целей и преимуществ изменений (недостаточная информированность). - Страх потери компетенций или статуса в виртуальной организации. - Недостаточная вовлеченность в процесс принятия решений. - Усталость от частых изменений, отсутствие веры в успех. - Неудобство нового инструмента, отсутствие навыков работы с ним. Способы преодоления: - Обучение и информирование — проведение дополнительных вебинаров, создание понятных инструкций, демонстрация быстрых побед. - Участие и вовлеченность — включение сопротивляющихся в рабочие группы по доработке процесса. - Помощь и поддержка — назначение наставников из числа успешно адаптировавшихся сотрудников, индивидуальные консультации. - Переговоры и соглашения — обсуждение индивидуальных условий работы в новых условиях. - Система мотивации — включение показателей по использованию нового процесса в систему премирования.	ПК-1, УК-3
10	Дайте развернутый ответ на вопрос В виртуальной организации деловой игры возникла необходимость срочного внедрения изменений. Примените модель изменений Курта Левина к данной ситуации: опишите, как будут реализованы этапы размораживания, изменения и замораживания в условиях распределенной команды. Ответ: Применение модели Курта Левина в виртуальной организации: 1. Размораживание: - Создание ощущения срочности через виртуальные собрания, демонстрацию данных о текущих проблемах. - Коммуникация через цифровые каналы (рассылки, чаты) о необходимости перемен. - Вовлечение ключевых сотрудников в обсуждение предстоящих изменений. - Сбор обратной связи и ответы на вопросы через асинхронные форматы (форумы, Q&A-сессии). 2. Изменение: - Поэтапное внедрение новых процессов с четкой фиксацией на цифровой платформе. - Проведение виртуальных тренингов и создание базы знаний. - Назначение «агентов изменений» в каждой виртуальной подгруппе. - Регулярные короткие синхронизации (daily stand-ups) для обсуждения прогресса. 3. Замораживание: - Фиксация новых процессов в регламентах (загрузка в общее цифровое хранилище). - Внедрение системы мониторинга соблюдения новых стандартов. - Интеграция новых навыков в систему оценки персонала. - Публичное признание успехов и достижений, празднование результатов в виртуальном формате.	ПК-1, УК-3
11	Дайте развернутый ответ на вопрос Опишите этапы развития виртуальной команды по модели Такмана применительно к деловой игре, указав специфику каждого этапа в условиях распределенной работы.	ПК-1, УК-3

	Ответ: Этапы развития команды по модели Такмана в виртуальной среде: 1. Формирование (Forming) — участники знакомятся через цифровые каналы, проявляют вежливость, обсуждают цели проекта, происходит настройка коммуникационных инструментов. 2. Шторминг (Storming) — возникают разногласия по поводу распределения ролей, методов работы, выбора цифровых инструментов. В виртуальной среде конфликты могут обостряться из-за отсутствия невербальной коммуникации. 3. Нормирование (Norming) — команда устанавливает общие правила взаимодействия: регламент совещаний, каналы коммуникации, форматы отчетности. Формируется доверие и взаимопонимание. 4. Действие (Performing) — команда эффективно работает над проектом, достигая целей. В виртуальной среде — это слаженное использование цифровых платформ, быстрое решение проблем, высокая продуктивность. 5. Завершение (Adjourning) — проект завершается, команда расформировывается, проводится ретроспектива, документируются результаты и уроки для будущих проектов.	
12	Дайте развернутый ответ на вопрос В деловой игре ваша виртуальная организация внедряет новый цифровой инструмент. Примените модель ADKAR для одного из сотрудников, который демонстрирует низкую готовность к изменениям. Опишите, какие меры вы предпримете на каждом этапе. Ответ: Применение модели ADKAR к сотруднику с низкой готовностью: 1. Awareness (Понимание) — провести индивидуальную встречу, объяснить причины внедрения нового инструмента (потеря эффективности, риски для бизнеса), показать конкретные данные о преимуществах. 2. Desire (Желание) — обсудить личные выгоды сотрудника: как новый инструмент облегчит его работу, сократит рутину, повысит его ценность как специалиста. Вовлечь его в процесс выбора платформы. 3. Knowledge (Знания) — предоставить доступ к обучающим материалам (видеоуроки, статьи, вебинары), назначить наставника из команды, провести практический тренинг в формате «песочницы». 4. Ability (Способность) — дать возможность отработать навыки на реальных, но не критичных задачах, обеспечить оперативную поддержку при возникновении вопросов (helpdesk, чат-бот), корректировать нагрузку на период освоения. 5. Reinforcement (Закрепление) — внедрить регулярную обратную связь, публично признавать успехи в освоении инструмента, включить навыки работы с ним в систему оценки эффективности, создать сообщество пользователей для обмена опытом.	ПК-1, УК-3
13	Дайте развернутый ответ на вопрос В ходе деловой игры выявляется несоответствие фактических показателей проекта плановым. Примените GAP-анализ для диагностики ситуации: опишите этапы его проведения в виртуальной организации и какие выводы вы сделаете на основе полученных результатов. Ответ: Применение GAP-анализа в виртуальной организации: Этапы проведения: 1. Определение целевых показателей — установление плановых значений по проекту (сроки, бюджет, качество, удовлетворенность клиента). 2. Сбор фактических данных — получение отчетов по текущему состоянию проекта через цифровые панели управления (дашборды). 3. Сравнение факта с планом — выявление отклонений и определение величины разрыва (GAP) по каждому показателю. 4. Анализ причин разрыва — выявление факторов, вызвавших отклонения, с использованием инструментов (диаграмма Исикавы, метод «5 почему»). 5. Разработка мероприятий по сокращению разрыва — определение действий для достижения целевых показателей. Выводы на основе результатов GAP-анализа: - Идентификация критических зон, требующих немедленного вмешательства. - Определение приоритетных направлений для изменений. - Понимание, какие процессы в виртуальной организации нуждаются в оптимизации. - Обоснование необходимости конкретных управленческих решений. - Оценка реалистичности достижения целей в установленные сроки и корректировка планов при необходимости.	ПК-1, УК-3
14	Дайте развернутый ответ на вопрос В деловой игре ваша задача — разработать «дорожную карту» (Roadmap) организационных изменений для виртуальной организации. Опишите структуру дорожной карты, какие элементы она должна включать.	ПК-1, УК-3

Ответ:	Структура дорожной карты изменений: 1. Введение — цель и обоснование изменений, видение желаемого результата. 2. Ключевые этапы (фазы) — последовательность основных блоков работ с указанием сроков. 3. Конкретные мероприятия/задачи в рамках каждого этапа с указанием сроков начала и завершения. 4. Ответственные исполнители (владельцы) по каждой задаче (с указанием ролей в виртуальной организации). 5. Контрольные точки (milestones) — даты, когда должны быть достигнуты промежуточные результаты. 6. Ожидаемые результаты (деливераблы) на каждом этапе. 7. Необходимые ресурсы — бюджет, люди, инструменты, информационная поддержка. 8. Ключевые риски и меры по их минимизации. 9. Показатели успеха (KPI) для оценки прогресса.
--------	--

7.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, соблюдая нормы и правила командной работы.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Определяет и реализует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80

Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ПК-1 Способен выявлять бизнес-проблемы, обосновывать решения и обеспечивать проведение изменений в организации.

Индикатор достижения компетенции: ПК-1.1 Выявляет бизнес-проблемы, формирует возможные решения на основе разработанных целевых показателей.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: ПК-1.2 Проводит анализ и обосновывает выбор решений, обеспечивает проведение организационных изменений.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 299 с - 978-5-534-17628-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584028> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Вешкурова, А. Б. Управление командой проекта: учебник для вузов / А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова. - Москва: Юрайт, 2026. - 105 с - 978-5-534-21931-9. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/599114> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
3. Экономика предприятия: учебник для вузов / Е. Н. Клочкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова, Е. С. Дарда. - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 370 с - 978-5-534-16987-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582980> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
4. Чалдаева, Л. А. Экономика предприятия: учебник и практикум для вузов / Л. А. Чалдаева. - 5-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 299 с - 978-5-534-21585-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582595> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Экономика предприятия: учебник и практикум для вузов / А. В. Колышкин, И. П. Бойко, М. К. Ценжарик [и др.]; А. В. Колышкин [и др.] ; под редакцией А. В. Колышкина, С. А. Смирнова.. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 508 с - 978-5-534-16698-9. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583213> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Батраева, Э. А. Экономика предприятия общественного питания: учебник и практикум для вузов / Э. А. Батраева. - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 421 с - 978-5-534-15411-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584826> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
3. Экономика предприятия: учебник для вузов / С. П. Кирильчук, Е. В. Наливайченко, С. М. Ергин [и др.] - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 458 с - 978-5-534-15878-6. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/585784> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)
2. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.gov.ru> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)
2. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. МойОфис;
2. Бизнес-курс: Максимум. Версия 1;
3. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения