

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.03.01  
(индекс дисциплины)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организация, нормирование труда и заработной платы персонала 2**

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки  
27.03.02 Управление качеством

направленность (профиль)  
Управление качеством

Форма обучения: очная

Год набора: 2022

Общая трудоемкость: 5 ЗЕ

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	Итого
Форма контроля	экзамен	
Вид занятий		
Лекции	12	12
Лабораторные		
Практические	12	12
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	24,35	24,35
Самостоятельная работа	120	120
Контроль	35,65	35,65
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>180</b>

Рабочую программу составил(и):  
Доцент, к.э.н. Полякова Т.В.

---

*(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)*

---

*(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)*

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

---

*(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)*

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 27.03.02 Управление качеством.

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «26» августа 2026 г.**

**УТВЕРЖДЕНО**

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 26.08.2021).

### 1. Цель освоения дисциплины

Цель – сформировать у студентов научные знания по нормированию и оплате труда, навыки использования приобретенных знаний на практике в процессе рационализации организационных систем.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Организация, нормирование труда и заработной платы персонала 1.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Преддипломная практика.

### 3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
Способен анализировать, затраты, потери от дефектов, вызывающие ухудшение качественных и количественных показателей продукции (услуг) на стадии производства продукции и оказания услуг (ПК-4)	ПК-4.7 Способен применять нормативную документацию в области управления качеством производства изделий (оказания услуг)	Знать: оформление трудовых отношений между работником и работодателем
		Уметь: осуществлять удержания из заработной платы (налога на доходы физических лиц, по исполнительным листам)
		Владеть: документальным оформлением и порядком начисления и выплаты заработной платы

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел) <sup>1</sup>	Вид учебной работы <sup>2</sup>	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы <sup>3</sup>	Интерактив, ч. <sup>4</sup>	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Раздел 1. Вопросы организации и оплаты труда	Лек1	Тема 1. 1. Сущность, функции и принципы организации заработной платы	8	2	-	-	
	Пр1			2	-	-	Разноуровневые задачи и задания, тестовые задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
	Лек2	Тема 2. Состав и структура фонда оплаты труда и заработной платы		2	-	-	тестовые задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
Раздел 2. Система организации заработной платы на предприятии	Лек3	Тема 3. Тарифная система и ее элементы		2	-	-	тестовые задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
	Лек4	Тема 4. Повременная система оплаты труда		2	-	-	
	Пр2			2	-	-	Разноуровневые задачи и задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
	Пр3	Тема 5. Сдельная форма оплаты труда		2	-	-	Разноуровневые задачи и задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
	Пр4	Тема 6. Бестарифная система оплаты труда		2	-	-	Разноуровневые задачи и задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
Раздел 3. Особенности оплаты труда	Лек5	Тема 7. Особенности оплаты труда различных категорий персонала		2	-	-	тестовые задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		8			
	Пр5	Тема 8 Пособие по государственному социальному страхованию		2	-	-	тестовые задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			

<sup>1</sup> Указывается порядковый номер (например, Модуль 1) и наименование (при наличии).

<sup>2</sup> Указываются виды работ в соответствии с учебным планом – Лек, Лаб, Пр, Ср, КР(КП)/ РГР, ПА.

<sup>3</sup> Указывается только для программ с БРС; для остальных – ставятся прочерки «-» в каждой строке.

<sup>4</sup> Указывается в часах для программ по ФГОС 3 или на усмотрение разработчика РПД; в остальных случаях ставятся прочерки «-» в каждой строке.

<b>Модуль (раздел)<sup>1</sup></b>	<b>Вид учебной работы<sup>2</sup></b>	<b>Наименование тем занятий (учебной работы)</b>	<b>Семестр</b>	<b>Объем, ч.</b>	<b>Баллы<sup>3</sup></b>	<b>Интерактив, ч.<sup>4</sup></b>	<b>Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)</b>
Раздел 4.Методические подходы к анализу заработной платы	Лекб	Тема 9. Удержания из заработной платы		2	-	-	Разноуровневые задачи и
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
	Прб	10. Методика анализа показателей по труду и заработной плате		2	-	-	Разноуровневые задачи и задания
	Ср	самостоятельное изучение материала по теме		20			
		Промежуточная аттестация		0,35			
	К	Контроль		35,65			
	Псц	Посещаемость					
<b>Итого:</b>				<b>180</b>			

## 5. Образовательные технологии

При реализации учебных процессов курса используются следующие технологии:

- технологии традиционного обучения (лекции, практические занятия (тема 1-10), самостоятельная работа студентов).
- информационные технологии. Форма обучения: лекция. Метод: презентационный (тема 1-10).

## 6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написания конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятием ( перечисление понятий ) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение задач по алгоритму и др.
Практикум / лабораторная работа	Методические указания по выполнению практических работ находятся в практикуме
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## 7. Оценочные средства

### 7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр <sup>5</sup>	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства <sup>6</sup>
8	Способен анализировать, затраты, потери от дефектов, вызывающие ухудшение качественных и количественных показателей продукции (услуг) на стадии производства продукции и оказания услуг (ПК-4)	Разноуровневые задачи и задания по темам 1-3, 7-10
		Вопросы к зачету №№ 1-28
		Тестовые задания №№ 1-77

### 7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

#### Разноуровневые задачи и задания

##### Тема 1

##### Задание 1.

«Компенсационные различия в заработной плате отклоняют заработную плату от равновесной и поэтому являются одной из причин безработицы на конкурентном рынке труда». Обсудите это высказывание.

##### Задание 2.

Какие принципы организации заработной платы направлены на реализацию ее воспроизводственной функции, а какие - стимулирующей функции? Как это можно обосновать?

Чем отличаются принципы организации заработной платы от условий, требований построения форм и систем оплаты труда?

##### Задание 3.

Начальник инструментального цеха попросил директора по человеческим ресурсам установить месячный оклад принимаемому на работу токарю. По классификации компании должность токаря относится к 6 разряду, для которого установлена вилка месячного оклада 1 500– 2 200 руб. Принимаемому сотруднику 25 лет, он имеет высшее образование, 3 летний стаж работы токарем, а также владеет специальностями газосварщика, резчика и инженера-механика. Его оклад не прежнем месте работы составлял 1 700 руб. Для принятия решения директор по человеческим ресурсам обратился к данным об окладах других токарей.

Оцениваемые параметры	Токарь А	Токарь Б	Токарь В
Оклад	2 000	1 850	1 900
Образование	Ср. специальное	Среднее	Высшее
Стаж	15	2	5
Смежные специальности	-	Шлифовальщик, фрезеровщик	Инженер, экономист

<sup>5</sup> Если дисциплина реализуется несколько семестров, то семестры указываются в одной таблице по порядку.

<sup>6</sup> Указываются оценочные средства для каждой компетенции в соответствии с Разделом 4 (примечание: не каждую компетенцию можно проверить вопросом к зачету/экзамену, т.е. не по каждой компетенции могут быть указаны вопросы к зачету/экзамену; однако все вопросы к зачету/экзамену в совокупности должны быть указаны в графе «Наименование оценочного средства»).

Вопросы.

1. Какой оклад вы бы посоветовали установить новому сотруднику? Почему?
2. Какие еще варианты решения данной проблемы вы бы могли предложить? В чем их недостатки и достоинства?

## **Тема 8**

### **Задание 1.**

Сформулируйте свое отношение по поводу того, надо ли организациям держать заработную плату своих работников в «секрете»? Приведите аргументы в пользу данного тезиса и дайте возможные контраргументы.

### **Задание 2.**

Просмотрите соответствующие Web-сайты для определения ставок оплаты труда работников таких должностей, как менеджер по персоналу, бренд-менеджер с высшим образованием и стажем работы 5 лет по следующим городам: Москве, Санкт-Петербургу, Новосибирску, Липецку, Сочи, Волгограду. По каждой должности для каждого города, каковы ставки оплаты труда и средние показатели размера заработной платы? Влияет ли географическое положение на размер заработной платы по данным должностям и почему?

## **Критерии оценки**

Зачтено - студент демонстрирует глубокое и полное овладение содержанием темы работы

Не зачтено - студент демонстрирует неполное овладение содержанием темы работы. Беспорядочно и неуверенно излагает материал

## **9.2.2. Разноуровневые задачи и задания**

## **Тема 4**

### **Задача 1**

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной - тарифная ставка по 4-му разряду в размере 3600 рублей.

При месячной норме рабочего времени в 160 часов (20 рабочих дней) работниками отработано:

начальником отдела кадров — 16 рабочих дней;

оператором котельной — 152 часа.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при простой повременной оплате труда.

### **Задача 2**

Токарю 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные (относящиеся) к 4-му разряду'. Всего им отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду' тарифной сетки, используемой в организации, составляет 34 руб.

Рассчитать сумму заработной платы за месяц из расчета тарифной ставки.

### **Задача 3**

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной — тарифная ставка по 4-му разряду' в размере 3600 рублей. Согласно разработанному в организации положению о премировании и на основании приказа (распоряжения) администрации начальнику отдела кадров за отчетный месяц установлена выплата премии в размере 50 процентов от должностного оклада, а оператору котельной - в размере 1500 руб.



*Рассчитать* заработную плату работников за месяц при повременно- премиальной оплате труда.

#### **Задача 4**

*Определить* месячную заработную плату рабочего VI разряда при повременно-премиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка рабочего (С,) — 40 руб., им отработано за месяц (Тр) 171 ч., премия за качественное выполнение работ (П) — 30 % тарифной ставки.

### **Тема 5**

#### **Задача 1**

Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены (протарифицированы) к 6-му разряду тарифной сетки, используемой в организации.

За выполненные работы по 6-му разряду на предприятии установлены следующие расценки: по продукции А - 15 руб.; по продукции Б - 20 руб.

*Рассчитать* заработную плату работника за месяц при прямой сдельной форме оплаты труда

#### **Задача 2**

Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены (протарифицированы) к 6-му разряду тарифной сетки, используемой в организации.

За выполненные работы по 6-му разряду на предприятии установлены следующие расценки: по продукции А - 15 руб.; по продукции Б - 20 руб.

За выполнение норм выработки согласно приказу (распоряжению) администрации установлена выплата премии в размере 40 процентов.

*Рассчитать* заработную плату работника за месяц при сдельно-премиальной оплате труда.

#### **Задача 3**

Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, изготовил за месяц три вида изделий: А — в количестве 100 шт., Б — 150. В — 70 шт. Сдельные расценки составляют соответственно 55 руб., 60 руб., 110 руб. Премией системой предусматривается премирование по комбинированной шкале (табл. 3.1). Фактически сдается продукции с первого предъявления 97 %, а коэффициент использования оборудования равен 0.86.

Таблица 3.1

Уровень сдачи продукции с первого предъявления, %	Коэффициент использования оборудования				
	0,90 – 1,0	0,85 – 0,9	0,8 – 0,85	0,75 – 0,8	0,7 – 0,75
	Размер премии к сдельному заработку за каждый процент повышения уровня сдачи продукции с первого предъявления, %				
Ниже 80	Не начисляется				
80 – 84	1	0,9	0,8	0,7	0,6
85 – 89	2	1,8	1,6	1,4	1,2
90 – 94	3	2,7	2,4	2,1	1,8
95 – 97	4	3,6	3,2	2,8	2,4
98 – 99	5	4,5	4,0	3,5	3,0
100	60	55	50	45	40

Определить.

- 1) сдельную заработную плату.
- 2) размер и сумму премии;
- 3) общий заработок рабочего.

## Тема 6

### Задача 1

Сумма должностных окладов по отделу 25000 рублей

Общая сумма премии на отдел по действующему положению 18750 рублей

Оценка качества труда:

Снизить размер премии зам. начальника отдела Сидорову на 10 % за нарушение ...

Состав работников, их должность, оклад и КТУ следующие:

ФИО	Должность	Должностной оклад по штатному расписанию, руб.	Должностной оклад за отработанное время, руб.	КТУ *
1	2	3	4	5
Иванов	Нач. отдела	5800	5800	1,0
Сидоров	Зам. Нач. отдела	5200	3800	1,0
Никонов	Программист	4200	4200	1,2
Петров	Менеджер	4400	4400	0,6
Исаев	Экономист	2900	2900	1,1
Вакансия	инженер	2500	-	-
ИТОГО		25000		

\*КТУ каждого работника проставляет начальник отдела, и они включены в протокол распределения коллективной премии.

Продлить таблицу графами:

ФИО	Должность	Должностной оклад по штатному расписанию, руб.	Должностной оклад за отработанное время, руб.	КТУ	Приведенный оклад (гр.4* гр.5)	Удельный вес премии в общей сумме окладов	Размер премии	
							начисленный	С учетом КТУ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Иванов		5800	5800	1,0				
Сидоров		5200	3800	1,0				
Никонов		4200	4200	1,2				
Петров		4400	4400	0,6				
Исаев		2900	2900	1,1				
Вакансия		2500	-	-				
ИТОГО		25000			20470		18750	18401,9

## Задача 2

Известно, что часовая тарифная ставка равна 15 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции установлена в размере 30 минут. Изготовлено за месяц 400 единиц продукции. Определить: расценку за единицу продукции, руб. и сумму месячной тарифной заработной платы, руб.

## Задача 3

Сдельный заработок бригады установлен на основе коллективной сдельной расценки и фактически реализованного объема работ. В бригаде 10 человек, планом предусмотрено изготовление 60 деталей. Н вр. На одну деталь – 29,3 часа, базовая расценка – 22,5 руб. Повышенная расценка – 27,0 руб. За месяц бригада изготовила 60 деталей, но одна из них некачественная, что нарушило условия договора. Определить: Заработок бригады, руб. Какую сумму бригада недополучит, руб. Причины, по которым произошло снижение заработка, руб.

## Задача 4

На производственном участке планируется изготовление изделий трех видов: А, Б и В. Комплексная норма на изделие составляет соответственно 5,5; 4,3 и 6,1 нормо-часов. Средний тарифный разряд работ - 3,3. В месяц коллектив из трех человек изготовил изделий А - 30 шт., изделий Б - 35 шт., изделий В - 45 шт. Средний квалификационный разряд работников - 3,9, а месячный фонд рабочего времени - 170 ч.

Определите комплексные расценки, сдельный и тарифный заработок коллектива (бригады).

## Тема 10

### Задание 1

Трудоемкость работ в литейном цехе – 385 тыс. нормо-ч, в цехе механической, станочной обработки деталей – 624 тыс. нормо-ч, в цехе сборки – 430 тыс. нормо-ч. Средняя выработка одного рабочего 2150 нормо-ч в год (годовой бюджет рабочего времени одного рабочего  $\square$  плановый коэффициент выполнения норм выработки). Определите численность рабочих по технологически взаимосвязанным цехам.

### Задание 2.

Охарактеризуйте методику выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.

### Задание 3.

Приведите пример шкалы оценок оплаты в зависимости от производительности труда.

## Критерии оценки:

«зачтено» Студент решил задачу, сделал выводы и владеет содержанием темы работы

«не зачтено» Студент неуверенно излагает материал, допустил ошибки в решении задач

### 7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### 7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр<sup>7</sup> 8

№ п/п	Вопросы к зачету
1.	Порядок введения, замены и пересмотра норм труда в организации.
2.	Особенности нормирования рабочих-повременщиков в организации.
3.	Особенности нормирования рабочих-сдельщиков в организации.
4.	Состояние системы нормирования труда в России.
5.	Анализ структуры заработной платы в организации.
6.	Применение основных систем оплаты труда.
7.	Анализ использования тарифной системы оплаты труда в организации.
8.	Анализ использования бестарифной системы оплаты труда в организации.
9.	Проведение аттестации работников бюджетной организации.
10.	Применение Единой тарифной сетки в оплате труда работников бюджетных организаций.
11.	Особенности и специфика использования тарифной системы оплаты труда в бюджетных организациях.
12.	Региональные особенности оплаты труда.
13.	Основные проблемы регулирования оплаты труда на межрегиональном уровне.
14.	Анализ структуры оплаты труда основных категорий работников организации.
15.	Возможности применения единой тарифной сетки в коммерческих организациях.
16.	Анализ производительности труда основного персонала организации.
17.	Учет труда и заработной платы в организации.
18.	Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике.
19.	Функции заработной платы и принципы ее организации. 34. Система организации заработной платы на предприятии.
20.	Система организации заработной платы на предприятии
21.	Тарифная система и ее элементы.
22.	Формы и системы оплаты труда.
23.	Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада.
24.	Оплата труда исходя из соотношений в оплате различного качества.
25.	Система оплаты, обеспечивающая применения тарифной ставки
26.	Время регламентированных перерывов.
27.	Отпуска. Время отдыха
28.	Структура дохода сотрудника предприятия.
29.	Тарифные ставки и оклады. Совместительство.
30.	Стимулирующие надбавки и доплаты.
31.	Системы оплаты труда.
32.	Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
33.	Фонд оплаты труда.

<sup>7</sup> Если дисциплина изучается несколько семестров, то таблица формируется для каждого семестра.

<b>№ п/п</b>	<b>Вопросы к зачету</b>
34.	Особенности оплаты труда в непрерывных процессах.
35.	Особенности оплаты труда вспомогательных рабочих.
36.	Мотивация и стимулирования труда на предприятии
37.	Показатели производительности труда в отрасли.
38.	Показатели результатов деятельности предприятий отрасли.
39.	Показатели эффективности труда: содержание, порядок исчисления.
40.	Положение об оплате и премировании сотрудников предприятия
41.	Порядок введения, замены и пересмотра норм труда в организации.

### 7.3.2. Критерии и нормы оценки

<b>Семестр<sup>8</sup></b>	<b>Форма проведения промежуточной аттестации<sup>9</sup></b>	<b>Критерии и нормы оценки<sup>10</sup></b>	
8	Зачет	«зачтено»	выполнение всех практических работ, ответы на устный опрос, ответ на вопрос из списка вопросов к зачету
		«не зачтено»	невыполнение практических заданий, отсутствие ответов на устный опрос, отсутствие ответа на вопрос из списка вопросов к зачету

<sup>8</sup> Если дисциплина реализуется несколько семестров, то семестры указываются в одной таблице по порядку.

<sup>9</sup> Указывается форма контроля (зачет, зачет с оценкой, экзамен) и в скобках форма проведения (устно, письменно, по накопительному рейтингу (для дисциплин, реализуемых с БРС)).

<sup>10</sup> Если форма контроля «зачет», то оставить только строки с отметками о зачете, если форма контроля – «зачет с оценкой» или «экзамен», то оставить только строки с оценками.

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС <sup>11</sup>
1.	Генкин, Б. М.	Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях	Учебник	2020	ЭБС "ZNANIUM.COM"
2.	Стрелкова, Л. В.	Труд и заработная плата на промышленном предприятии	учебное пособие	2017	ЭБС IPRbooks

### 8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
3.	Е. Ветлужских, А. Ларин, Т. Петренко, А. Романов	Как разработать эффективную систему оплаты труда	практикум	2020	ЭБС «IPRbooks»
4.	Рябчикова, Т. А.	Оплата труда персонала	учебное пособие	2016	ЭБС IPRbooks

<sup>11</sup> Указывается количество экз. для печатных изданий, для электронных изданий – наименование ЭБС.

### 8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем<sup>12</sup>

– Экономика, социология, менеджмент [Электронный ресурс]: информационный портал — Режим доступа к системе: <http://ecsocman.hse.ru/>

- WebofScience [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2016–. – Режим доступа: [apps.webofknowledge.com](https://apps.webofknowledge.com). – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004–. – Режим доступа: [scopus.com](https://scopus.com). – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

- Elibrary[Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000–. – Режим доступа: [elibrary.ru](https://elibrary.ru). – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

### 8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2.	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно
3.	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для проведения лабораторных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации С-802	Стол учебный двухместный, Стол преподавательский, стулья, доска аудиторная (маркерная), доска аудиторная (меловая), экран, кресло., шкафы, стенды, электропит, огнетушитель, ПК, принтер, компьютер, монитор, проектор, беспроводной маршрутизатор, принтер
2	Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. Г-401	Стол учебный, стулья учебные, ПК с выходом в сеть Интернет

<sup>12</sup> Базы данных и информационные справочные системы должны быть актуальны.



№ п/п	<b>Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)</b>	<b>Перечень основного оборудования</b>
3	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. С-801	Столы ученические двухместные (моноблок), стол ученический двухместный, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая), кафедра, проектор, экран.; компьютер.