

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

П.В. Сенченко
«23» _____ 12 _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**
Направленность (профиль) / специализация: **Административное и территориальное управление**
Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра автоматизации обработки информации (АОИ)**
Курс: **4**
Семестр: **7**
Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 7 семестр | Всего | Единицы |
|--|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия | 4 | 4 | часов |
| Лабораторные занятия | 12 | 12 | часов |
| Самостоятельная работа | 84 | 84 | часов |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 6 | 6 | часов |
| Контрольные работы | 2 | 2 | часов |
| Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию) | 108 | 108 | часов |
| | | 3 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр | Количество |
|--------------------------------|---------|------------|
| Зачет с оценкой | 7 | |
| Контрольные работы | 7 | 1 |

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 23.12.2020
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 67773

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Целью дисциплины «Управление персоналом» является формирование у студентов теоретико-методологического представления о способах и закономерностях формирования, функционирования и использования кадрового потенциала, что является необходимой совокупностью знаний для формирования и развития современных организаций в любом секторе экономики.

1.2. Задачи дисциплины

1. сформировать теоретико-методологическую основу управления персоналом; изучить эволюцию взглядов и современные подходы в управлении персоналом; раскрыть содержание технологий управления персоналом в организации, включающих процедуры: подбора, отбора, найма, адаптации, обучения и развития, оценки и аттестации, мотивации и стимулирования персонала в организации; сформировать представление об особенностях корпоративной культуры, роли и методах формирования философии организации; сформировать практические навыки командной работы в ходе решения задач по управлению персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.01.07.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|-----------------------------------|---|
| Универсальные компетенции | | |
| - | - | - |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>ПКС-3. Способен проектировать организационные структуры, в том числе на основе моделирования бизнес-процессов; участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами; планировать и осуществлять мероприятия; распределять и делегировать полномочия; управлять изменениями</p> | <p>ПКС-3.1. Знает теоретико-методологические основания организационного управления, в том числе на основе моделирования бизнес-процессов, разработки стратегий управления человеческими ресурсами, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий, управления изменениями</p> | <p>знает основные виды и особенности организационных структур; знает основы формирования кадровых программ</p> |
| | <p>ПКС-3.2. Умеет моделировать бизнес-процессы в рамках совершенствования деятельности организации и управления изменениями; участвует в формировании и реализации политики по развитию организационных структур, в том числе на базе использования информационных технологий; реализует базовые функции в области управления человеческими ресурсами на основе использования традиционных и цифровых форматов рекрутинга, оценки, адаптации, развития и высвобождения человеческого капитала; участвует в реализации внутриорганизационной деятельности, в том числе используя цифровые инструменты для повышения личной и корпоративной эффективности при реализации должностных обязанностей</p> | <p>умеет проектировать организационные структуры в зависимости от стадии развития организации; умеет определить стратегию управления человеческими ресурсами организации и план реализации кадровых мероприятий</p> |
| | <p>ПКС-3.3. Владеет навыками организационного взаимодействия и совершенствования организационного развития, достижения профессиональных целей</p> | <p>владеет инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационных структур; использует методы управления человеческими ресурсами</p> |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|-----------|
| | | 7 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 24 | 24 |
| Лекционные занятия | 4 | 4 |
| Лабораторные занятия | 12 | 12 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 6 | 6 |
| Контрольные работы | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 84 | 84 |
| Проработка лекционного материала | 12 | 12 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 32 | 32 |
| Подготовка к лабораторной работе | 12 | 12 |
| Написание отчета по лабораторной работе | 12 | 12 |
| Подготовка к контрольной работе | 16 | 16 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 108 | 108 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 3 | 3 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Лаб. раб. | Контр. раб. | СРП, ч. | Сам. раб., ч | Всего часов (без промежуточной аттестации) | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|--------------|-----------|-------------|---------|--------------|--|-------------------------|
| 7 семестр | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|----|-----|-------|
| 1 Сущность и содержание теории управления. | 1 | 4 | 2 | - | 16 | 23 | ПКС-3 |
| 2 Эволюция концепций менеджмента. | 1 | - | | 1 | 8 | 10 | ПКС-3 |
| 3 Организационные формы и структуры управления. | - | - | | 1 | 6 | 7 | ПКС-3 |
| 4 Функции и методы управления. | 1 | 4 | | - | 16 | 21 | ПКС-3 |
| 5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики. | 1 | - | | 1 | 8 | 10 | ПКС-3 |
| 6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства | - | - | | 1 | 6 | 7 | ПКС-3 |
| 7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями. | - | - | | 1 | 8 | 9 | ПКС-3 |
| 8 Оценка эффективности менеджмента. | - | 4 | | 1 | 16 | 21 | ПКС-3 |
| Итого за семестр | 4 | 12 | 2 | 6 | 84 | 108 | |
| Итого | 4 | 12 | 2 | 6 | 84 | 108 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | СРП, ч | Формируемые компетенции |
|--|--|--------------------------------------|--------|-------------------------|
| 7 семестр | | | | |
| 1 Сущность и содержание теории управления. | Теоретические основы менеджмента. Законы и закономерности функционирования социальных систем. Принципы управления. | 1 | 0 | ПКС-3 |
| | Итого | 1 | - | |
| 2 Эволюция концепций менеджмента. | Основные положения школы научного управления. Основные положения классической школы в управлении. Основные положения школы психологии и человеческих отношений. Основные положения школы науки управления. | 1 | 1 | ПКС-3 |
| | Итого | 1 | 1 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|-------|
| 3 Организационные формы и структуры управления. | Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации. Системный подход: исследование систем управления и их проектирование. Сущность и содержание понятия «организационная структура управления». Иерархический тип структур управления. Органический тип структур управления. Перспективные направления развития организационных структур управления. | 0 | 1 | ПКС-3 |
| | Итого | - | 1 | |
| 4 Функции и методы управления. | Сущность и классификация функций управления. Распределение функций управления. Контроль как функция управления. Сущность и классификация методов управления. Экономические методы управления. Организационно-распорядительные методы управления. Социально-психологические методы управления. | 1 | 0 | ПКС-3 |
| | Итого | 1 | - | |

| | | | | |
|---|--|---|---|-------|
| 5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики. | Логика и логическая схема управления. Модели и методы принятия решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Активизация человеческого ресурса. Условия и факторы результативной работы менеджера. Подбор персонала. Обучение персонала. Государственная служба, специфические требования к государственному аппарату и его работникам. Виды и принципы государственной службы. Понятие и виды государственных служащих. Государственные гарантии при прохождении государственной службы. Органы власти, регулирующие государственную службу. Реестр государственных служащих. Необходимость, сущность и эволюция самоменеджмента. Организация личной работы руководителя. | 1 | 1 | ПКС-3 |
| | Итого | 1 | 1 | |
| 6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства | Содержание понятия «мотивация». Эволюция теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности. Содержание понятий «власть» и «влияние». Классификация и оценка различных форм власти. Общая характеристика проблемы лидерства. Лидер и руководитель. Основные подходы к проблеме лидерства. Проблема параметризации стилевых характеристик лидерства. | 0 | 1 | ПКС-3 |
| | Итого | - | 1 | |
| 7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями. | Управление конфликтами. Управление организационными изменениями. Управление стрессами. | - | 1 | ПКС-3 |
| | Итого | - | 1 | |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|-------|
| 8 Оценка эффективности менеджмента. | Общие понятия, сущность и содержание эффективности менеджмента. Управление нововведениями и развитие теории управления. Показатели экономической эффективности использования основных и оборотных средств, трудовых ресурсов, материалов. Экологическая и социальная эффективность. | - | 1 | ПКС-3 |
| | Итого | - | 1 | |
| Итого за семестр | | 4 | 6 | |
| Итого | | 4 | 6 | |

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

| № п.п. | Виды контрольных работ | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|------------------|---|-----------------|-------------------------|
| 7 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПКС-3 |
| Итого за семестр | | 2 | |
| Итого | | 2 | |

5.4. Лабораторные занятия

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Наименование лабораторных работ

| Названия разделов (тем) дисциплины | Наименование лабораторных работ | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|--|---|-----------------|-------------------------|
| 7 семестр | | | |
| 1 Сущность и содержание теории управления. | Исследование функционирования организации. | 4 | ПКС-3 |
| | Итого | 4 | |
| 4 Функции и методы управления. | Использование метода парных сравнений для оценки мотивации персонала на основе иерархии потребностей А. Маслоу. | 4 | ПКС-3 |
| | Итого | 4 | |
| 8 Оценка эффективности менеджмента. | Применение информационных ресурсов и технологий в менеджменте. | 4 | ПКС-3 |
| | Итого | 4 | |
| Итого за семестр | | 12 | |
| Итого | | 12 | |

5.5. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|--|-----------------|-------------------------|-------------------------------|
| 7 семестр | | | | |
| 1 Сущность и содержание теории управления. | Проработка лекционного материала | 2 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к лабораторной работе | 4 | ПКС-3 | Лабораторная работа |
| | Написание отчета по лабораторной работе | 4 | ПКС-3 | Отчет по лабораторной работе |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 16 | | |
| 2 Эволюция концепций менеджмента. | Проработка лекционного материала | 2 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 8 | | |
| 3 Организационные формы и структуры управления. | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |

| | | | | |
|---|--|----|-------|-------------------------------|
| 4 Функции и методы управления. | Проработка лекционного материала | 2 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к лабораторной работе | 4 | ПКС-3 | Лабораторная работа |
| | Написание отчета по лабораторной работе | 4 | ПКС-3 | Отчет по лабораторной работе |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 16 | | |
| 5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики. | Проработка лекционного материала | 2 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 8 | | |
| 6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 6 | | |
| 7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями. | Проработка лекционного материала | 2 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 8 | | |

| | | | | |
|-------------------------------------|--|----|-------|-------------------------------|
| 8 Оценка эффективности менеджмента. | Проработка лекционного материала | 2 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 4 | ПКС-3 | Зачёт с оценкой, Тестирование |
| | Подготовка к лабораторной работе | 4 | ПКС-3 | Лабораторная работа |
| | Написание отчета по лабораторной работе | 4 | ПКС-3 | Отчет по лабораторной работе |
| | Подготовка к контрольной работе | 2 | ПКС-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 16 | | |
| Итого за семестр | | 84 | | |
| Итого | | 84 | | |

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----|-----------|--|
| | Лек. зан. | Лаб. раб. | Конт.Раб. | СРП | Сам. раб. | |
| ПКС-3 | + | + | + | + | + | Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Лабораторная работа, Отчет по лабораторной работе, Тестирование |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Астахова, Н. И. Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6671-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/450080>.

7.2. Дополнительная литература

1. Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Т. В. Шарапова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01620-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/453522>.

2. Малаховская Е. К. Теория управления : учебно-методическое пособие / Е. К. Малаховская. — Томск : ФДО, ТУСУР, 2016. — 36 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Малаховская Е. К. Теория управления : методические указания по выполнению лабораторных работ / Е. К. Малаховская. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2017. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>.

2. Сидоров А. А. Управление персоналом : методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий/ А. А. Сидоров, М. А. Шишанина. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. – 23 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Малаховская Е. К. Теория управления [Электронный ресурс]: электронный курс / Е. К. Малаховская. – Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|------------------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|
|------------------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|

| | | | |
|--|-------|------------------------------|---|
| 1 Сущность и содержание теории управления. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Лабораторная работа | Темы лабораторных работ |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по лабораторной работе | Темы лабораторных работ |
| 2 Эволюция концепций менеджмента. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 3 Организационные формы и структуры управления. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 4 Функции и методы управления. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Лабораторная работа | Темы лабораторных работ |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по лабораторной работе | Темы лабораторных работ |
| 5 Решения в процессе управления. Основы кадровой политики. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

| | | | |
|---|-------|------------------------------|---|
| 6 Мотивация. Формы власти и влияния. Основные теории лидерства | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 7 Управление конфликтами, стрессами и организационными изменениями. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 8 Оценка эффективности менеджмента. | ПКС-3 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Лабораторная работа | Темы лабораторных работ |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Отчет по лабораторной работе | Темы лабораторных работ |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |

| | | | | |
|-------------|--|---|--|--|
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|----------------------------|--|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

- При разработке стратегии управления человеческими ресурсами необходимо учитывать стиль руководства организацией, который может описываться различными многомерными моделями. Какой стиль руководства является самым эффективным согласно управленческой решетке Блейка и Мутона?
 - «страх перед бедностью»
 - «команда (групповое управление)»
 - «посередине пути»
 - «власть-подчинение-задача»
- Тип кадровой политики оказывает решающее воздействие в процессе формирования стратегии управления человеческими ресурсами организаций. В том случае, если в организации не происходит анализ кадровых проблем, а вся деятельность кадровых служб сводится к ликвидации негативных последствий, какой тип кадровой политики доминирует?
 - пассивная
 - авантюристическая

- в) открытая
 - г) рациональная
3. Популярной моделью планирования и методом тайм-менеджмента является матрица Эйзенхауэра. Какие два критерия лежат в основе данной модели?
- а) срочность и важность
 - б) сложность и простота
 - в) долгосрочность и краткосрочность
 - г) приятное и неприятное
4. В процессе своей деятельности любому руководителю необходимо делегировать полномочия. Однако не все виды работ можно передать для исполнения подчиненным. Какие виды работ не подлежат делегированию?
- а) рутинные
 - б) высокой степени риска
 - в) малозначимые
 - г) подготовительные
5. В процессе делегирования возможны различные варианты взаимодействия руководитель-подчиненный. Какие полномочия передаются от начальника к подчиненному, но за первым остается право принимать решения и действовать в определенных вопросах без согласования с другими руководителями?
- а) координационные
 - б) рекомендательные
 - в) контрольно-отчетные
 - г) линейные
6. В процессе управленческой деятельности возникают ситуации, когда необходимо взаимодействие руководителей, не только «по вертикали», но и «по горизонтали». Как можно охарактеризовать такое взаимодействие?
- а) «мостик Файоля»
 - б) общественная коммуникация
 - в) личностная коммуникация
 - г) основное взаимодействие
7. Кадровая политика представляет собой систему правил и норм, которые позволяют корректировать деятельность по управлению человеческими ресурсами в соответствии со стратегией организации, поэтому чаще всего компании сознательно формируют и изменяют существующую кадровую политику. В рамках какого этапа по проектированию кадровой политики определяются существенные индикаторы состояния кадрового потенциала, разрабатываются комплексные программы постоянной диагностики и развития умений и навыков работников, а также происходит разработка и внедрение методики оценки эффективности кадровых программ?
- а) нормирование
 - б) мониторинг
 - в) программирование
 - г) целеобразование
8. Какой одномерный стиль руководства (согласно классификации К.Левина) необходимо применять в экстремальных ситуациях?
- а) демократический
 - б) авторитарный
 - в) консультативный
 - г) анархический
9. В процессе разработки стратегии управления человеческими ресурсами принято разделять факторы внутренней и внешней среды в зависимости от возможности влияния и управления организацией ими. Какой фактор не относится к внешним?
- а) уровень безработицы
 - б) нормативно-правовые ограничения
 - в) демографическая ситуация
 - г) стиль управления
10. Существуют различные типы кадровой политики, использование на практике которых обусловлено существующими социально-экономическими условиями и стратегией

- организации. Например, в рамках закрытой кадровой политики при формировании кадрового потенциала отдается предпочтение собственным сотрудникам компании или сотрудникам, приближенным к ее деятельности. Что в таком случае будет значимым для персонала в системе мотивации и стимулирования?
- а) отсутствие жесткой системы наказаний
 - б) материальные стимулы
 - в) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - г) отсутствие взыскания за нарушение трудовой дисциплины
11. При разработке стратегии управления персоналом необходимо производить анализ текущего положения в организации. Какой из методов в процессе анализа системы управления персоналом ориентирует исследователя на применение организационных форм, которые оправдали себя в функционирующих системах со сходными экономико-организационными характеристиками по отношению к рассматриваемой системе управления персоналом?
- а) аналогий
 - б) декомпозиции
 - в) балансовый
 - г) главных компонент
12. Осуществление инновационных кадровых мероприятий произойдет в организации «легче» для сотрудников, если в процессе планирования данных мероприятий будет учитываться доминирующий тип организационной (корпоративной) культуры (ОК). В том случае, если в организации присутствует ориентация на стабильность, традиции, статус, а также на особо тщательное соблюдение должностной иерархии и внутренних процедур, в частности, такая ОК характерна для крупных компаний, в том числе и различного рода государственных учреждений. Какой тип ОК согласно модели конкурирующих ценностей К.Камерона и Р. Куинна описан?
- а) клан
 - б) бюрократия
 - в) рынок
 - г) адхократия
13. При планировании проведения оценки персонала решающим оказывается выбор метода оценки, который зависит от множества факторов. При использовании какого метода оценки персонала выявляются наивысшие рейтинги у различных сотрудников по тому или иному показателю через последовательное сравнение друг с другом?
- а) анкет
 - б) попарного сравнения
 - в) управления по целям
 - г) альтернативного ранжирования
14. При планировании и организации труда могут использоваться различные виды кооперации и разделения труда. Какая форма разделения труда подразумевает разграничение работников в зависимости от их роли в общем процессе производства?
- а) функциональное
 - б) межучастковое
 - в) квалификационное
 - г) технологическое
15. При планировании обучения персонала следует определить метод обучения, выбор которого зависит от поставленных целей. Какой метод обучения предполагает обучаемому выступить в роли руководителя и в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (корреспонденцию, докладные записки и т.д.), предприняв по ним определенные действия?
- а) коучинг
 - б) secondment
 - в) basket-метод
 - г) shadowing
16. В процессе деятельности по управлению карьерой работнику следует учитывать тот тип карьеры, который принят в организации. В процессе какого типа карьеры работник

- проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу и другие в рамках одной организации?
- а) скрытая
 - б) внутриорганизационная
 - в) горизонтальная
 - г) ступенчатая
17. При планировании деятельности многие организации формируют кадровый резерв, который позволяет удовлетворить кадровые потребности в перспективе. Какой тип кадрового резерва необходимо сформировать, если существует потребность в специалистах и руководителях, которые должны обеспечить эффективное функционирование организации в будущем?
- а) функционирования
 - б) развития
 - в) на выдвижение
 - г) группы А
18. При планировании мероприятий по управлению поведением в конфликте для анализа может использоваться сетка Томаса-Килмена. Какая форма поведения в конфликте характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы с использованием всех доступных средств для достижения поставленных целей?
- а) конфронтация
 - б) сотрудничество
 - в) компромисс
 - г) уклонение
19. В процессе своей деятельности организация может применять на практике различные типы организационных структур. Как изменяется содержание работы исполнителей после введения процессной организационной структуры? а) работа становится более простой и однозначной
- б) от работника требуется принятие самостоятельных решений
 - в) работники фокусируют свои усилия на потребностях начальства
 - г) от работника требуется контролируемое исполнение заданий
20. В процессе своей деятельности организация может применять на практике различные типы организационных структур. Какой тип организационной структуры необходимо спроектировать, если необходимо решить поставленную задачу в условиях ограничений по затратам, срокам и качеству работ?
- а) проектная
 - б) функциональная
 - в) процессная
 - г) штабная

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Как называется процесс целенаправленного воздействия на объект?
 - 1) Менеджмент.
 - 2) Управление.
 - 3) Функция менеджмента.
 - 4) Координация
2. Предмет или явление, на которые направлена чья-нибудь деятельность, называется:
 - 1) субъектом
 - 2) образцом
 - 3) объектом
 - 4) человеком
3. Что является результатом деятельности объекта управления?
 - 1) Информация
 - 2) Функция управления
 - 3) Готовая продукция организации
 - 4) Управленческое решение

4. Прямая связь – это команда, поступающая...
 - 1) от субъекта управления объекту
 - 2) от объекта управления к субъекту
 - 3) к субъекту управления из внешней среды
 - 4) к объекту управления из внешней среды
5. Закономерность оптимизации числа ступеней управления предполагает
 - 1) нескончаемое горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении
 - 2) устранение излишних звеньев управления, что повышает его гибкость и оперативность
 - 3) возрастание одних функций и убывание других на различных иерархических уровнях управления
 - 4) рост численности управленческого персонала
6. В какой из школ менеджмента были впервые сформулированы принципы управления?
 - 1) Школа научного управления.
 - 2) Административная школа управления.
 - 3) Школа науки управления.
 - 4) Школа человеческих отношений
7. Подходами к совершенствованию управления организацией в целом и созданию основы организации управленческого труда занималась
 - 1) Школа научного управления
 - 2) Классическая школа управления
 - 3) Школа науки управления
 - 4) Школа психологии управления
8. Какой из приведенных ниже постулатов относится к мнению представителей школы «человеческих отношений»?
 - 1) Для успешного управления организацией необходимо иерархическое, многоуровневое строение ее структуры, основанное на делегировании и распределении властных полномочий.
 - 2) Средний человек стремится к ответственности и это его качество должно быть использовано в производстве.
 - 3) Только неудовлетворенная потребность организует поведение индивида, заставляя его предпринимать действия, необходимые для ее удовлетворения.
 - 4) Для успешного управления организацией необходимо иерархическое, многоуровневое строение ее структуры, не обязательно основанное на делегировании и распределении властных полномочий
9. Научное направление в менеджменте, выделившееся по результатам хоторнского эксперимента, основано на положении о том, что
 - 1) работа по управлению – это определенная специальность
 - 2) постоянное совершенствование технологических операций – залог эффективности организации
 - 3) разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата – залог повышения производительности труда
 - 4) человеческий фактор – основной элемент эффективности организации
10. Как называется совокупность компонентов системы и их связей, определяющих внутреннее строение и организацию объекта?
 - 1) Механизм.
 - 2) Структура.
 - 3) Связь.
 - 4) Цель.

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Управление персоналом

1. Выберите верное определение предмета менеджмента
 - 1) управление
 - 2) предпринимательская деятельность
 - 3) отношения между людьми в процессе управления
 - 4) методы управления
2. Выберите верное определение понятия «цель управления».

- 1) Совокупность факторов, оказывающих воздействие на деятельность фирмы, изложенная в уставе фирмы.
 - 2) Конкретное, конечное состояние или желаемый результат объекта управления.
 - 3) Оптимизация деятельности объекта управления по достижению миссии организации.
 - 4) Способы и порядок осуществления управленческой деятельности
3. Кто (что) может выступать в качестве субъекта управления для всех учебных заведений России?
- 1) Министерство образования и науки РФ.
 - 2) Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР).
 - 3) Ректор МГУ (Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова).
 - 4) Профессорско-преподавательский состав вуза
4. Субъектом управления может выступать
- 1) поставщик товаров
 - 2) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
 - 3) орган, воспринимающий властные воздействия
 - 4) орган, осуществляющий управленческие воздействия
5. Как характеризуется подсистема, которая в системе управления организацией выступает в роли субъекта управления?
- 1) Управляющая
 - 2) Управляемая
 - 3) Связующая
 - 4) Коммуникационная
6. Что может выступать в качестве объекта управления в организации?
- 1) Орган управления.
 - 2) Лицо, принимающее управленческое решение.
 - 3) Бухгалтерский отдел организации.
 - 4) Устав организации
7. Что не является продуктом труда менеджера?
- 1) Выполненная функция.
 - 2) Решенная задача.
 - 3) Готовая продукция.
 - 4) Управленческое решение
8. Какие элементы не составляют внутреннюю среду организации?
- 1) Структура управления.
 - 2) Технологии.
 - 3) Персонал организации.
 - 4) Поставщики.
9. Целью управления (организации) является
- 1) логическое соотношение функциональных зон организации
 - 2) способ труда
 - 3) предписанная работа
 - 4) желаемое состояние организации
10. Как называется упорядоченная совокупность взаимосвязанных управленческих подразделений и отдельных должностей, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого?
- 1) Структура управления.
 - 2) Система.
 - 3) Должностное расписание.
 - 4) Технология управления

9.1.4. Темы лабораторных работ

1. Исследование функционирования организации.
2. Использование метода парных сравнений для оценки мотивации персонала на основе иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Применение информационных ресурсов и технологий в менеджменте.

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|---|---|--|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры АОИ
протокол № 6 от «10» 12 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|------------------------------------|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. АОИ | А.А. Сидоров | Согласовано, d4895b45-5d88-49f8- b7c7-e8bf0196776a |
| Заведующий обеспечивающей каф. АОИ | А.А. Сидоров | Согласовано, d4895b45-5d88-49f8- b7c7-e8bf0196776a |
| Декан ФДО | И.П. Черкашина | Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22- bda1-21376d739cfc |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|-------------------------------|---------------|--|
| Доцент, каф. АОИ | Ю.В. Морозова | Согласовано, 8461038d-613f-4932- 8e22-2b7293a14b92 |
| Заведующий кафедрой, каф. АОИ | А.А. Сидоров | Согласовано, d4895b45-5d88-49f8- b7c7-e8bf0196776a |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|---------------------------------|---------------|--|
| Доцент, каф. АОИ | Ю.В. Морозова | Разработано, 8461038d-613f-4932- 8e22-2b7293a14b92 |
| Старший преподаватель, каф. АОИ | М.А. Шишанина | Разработано, 32c570f0-27e9-4271- ae7f-284399030bd6 |