

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.03.01  
(индекс дисциплины)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Кросс-культурный менеджмент  
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)

38.03.03 Управление персоналом  
(код и наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

(направленность (профиль))

Форма обучения: заочная

Год набора 2019

**Распределение часов дисциплины по курсам и видам занятий (по учебному плану)**

Количество ЗЕТ	5						
Часов по РУП	180						
Виды контроля на курсах	Экзамены	Зачеты		Курсовые проекты	Курсовые работы	Контрольные работы (для заочной формы обучения)	
	5						
	№№ курса						
	1	2	3	4	5	6	Итого
ЗЕТ по курсам					5		5
Лекции					4		4
Лабораторные							
Практические					4		4
Контактная работа					8,35		8,35
Сам. работа					163		163
Контроль					8,65		8,65
Итого					180		180

Тольятти, 2018

**Рецензирование рабочей программы дисциплины:**

- ☐ Отсутствует
- ☐ Учебная (рабочая) программа одобрена на заседании департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ) (протокол заседания № 1 от «02» августа 2018 г.).
- ☐ Рецензент

\_\_\_\_\_  
*(должность, ученое звание, степень)*  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*(подпись)*

\_\_\_\_\_  
*(И.О. Фамилия)*

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «02» августа 2024 г.**

**Информация об актуализации рабочей программы дисциплины:**

Протокол заседания департамента № 1 от «29» августа 2019г.

Протокол заседания департамента № 10а от «02» июня 2020г.

Протокол заседания департамента № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Протокол заседания департамента № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*(подпись)*

С.Е. Васильева  
*(И.О. Фамилия)*

**АННОТАЦИЯ**  
**дисциплины (учебного курса)**  
**Б1.В.ДВ.03.01 Кросс-культурный менеджмент**  
(индекс и наименование дисциплины (учебного курса))

---

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» нацелена на формирование у студентов понимания системы управления социально-трудовыми отношениями в современной мультикультурной организации, овладение методиками и технологиями управления интернациональными командами организаций в условиях глобализации экономики.

Данная дисциплина является основой эффективного управления любой организации. Даже на первый взгляд монокультурные организации несут в себе различного рода различия – профессиональные, гендерные, возрастные, социальные и другие, что определяет их культура труда и управления.

Освоение концептуальных подходов к содержанию «Кросс-культурного менеджмента», его стратегии и тактики, а также овладение практическими навыками в области кросс-культурного управления помогут студентам эффективнее выполнять профессиональные задачи.

### **1. Цель и задачи изучения дисциплины**

**Цель** – формирование у студента целостную систему знаний о закономерностях становления и развития систем управления в различных культурных условиях.

**Задачи:**

1. развить кросс-культурную компетентность студентов,
2. научить преодолению межкультурных барьеров при построении отношений с зарубежными партнерами и представителями разных национальностей в российских организациях.
3. овладеть способностями осуществления кросс-культурной коммуникации.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Данная дисциплина относится к блоку дисциплин Б.В.ДВ учебного плана

Дисциплины, учебные курсы, на освоении которых базируется данная дисциплина – Управление персоналом, Менеджмент

Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины – Бюджетирование затрат на персонал, Организация, проведение оценки и аттестации персонала, Мотивация персонала

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

<b>Формируемые и контролируемые компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)	<b>Знать:</b> знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом
	<b>Уметь:</b> формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
	<b>Владеть:</b> навыком разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации
<b>Формируемые и контролируемые компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4)	<b>Знать:</b> основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
	<b>Уметь:</b> разработать и внедрить программы трудовой адаптации
	<b>Владеть:</b> навыком внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
<b>Формируемые и контролируемые компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8)	<b>Знать:</b> знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала
	<b>Уметь:</b> применения дисциплинарных взысканий
	<b>Владеть:</b> навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

## **Тематическое содержание дисциплины**

<b>Раздел, модуль</b>	<b>Подраздел, тема</b>
	Тема 1. Эволюция кросс-культурного менеджмента. Классификация деловых культур
	Тема 2. Особенности коммуникаций в кросс-культурном менеджменте
	Тема 3. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде
	Тема 4. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры

**Общая трудоемкость дисциплины – 5 ЗЕТ.**

#### 4. Структура и содержание дисциплины Кросс-культурный менеджмент

Курс изучения 5

Раздел, модуль	Подраздел, тема	Виды учебной работы							Необходимые материально-технические ресурсы	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)	Рекомендуемая литература (№)	
		Контактная работа (в часах)					Самостоятельная работа					
		всего			в т.ч. в интер-активной	Формы проведения лекций, лабораторных, практических занятий, методы обучения, реализующие применяемую образовательную технологию	в часах	формы организации самостоятельной работы				
		лекций	лабораторных	практических								
	Тема 1. Эволюция кросс-культурного менеджмента. Классификация деловых культур	2				Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	30	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Тест	1-6	
				2				Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон			Задание, проверяемое вручную – кейс-задача
		2							Аудио-/видео- лекции электронного учебника с			30

						консультацией преподавателя на форуме		нием на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	смартфон		
				2				Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Задание, проверяемое вручную – кейс-задача	
	Тема 3. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде					Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	29	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Тест	1-6
								Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Задание, проверяемое вручную – творческое задание	

							ях				
	Тема 4. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры					Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	30	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Тест	1-6
								Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Задание, проверяемое вручную – творческое задание	
	Контроль	8,65									1-6
Итого:		8,35					163				
		180									



## 5. Критерии и нормы текущего контроля и промежуточной аттестации

Формы текущего контроля	Условия допуска	Критерии и нормы оценки
Задание, проверяемое вручную (Творческое задание, кейс-задача)	Отсутствуют	«зачтено» - за правильное выполнение задания «не зачтено» - за не правильное выполнение задания
Тест	Отсутствуют	Пропорционально правильным ответам

Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Экзамен (по накопительному рейтингу)	отсутствуют	«отлично»	80-100 б
		«хорошо»	60 – 79 б
		«удовлетворительно»	40-59 б
		«неудовлетворительно»	0-39 б

## 6. Критерии и нормы оценки курсовых работ (проектов)

Учебным планом не предусмотрено

## 7. Примерная тематика письменных работ (курсовых, рефератов, контрольных, расчетно-графических и др.)

Учебным планом не предусмотрено

## 8. Вопросы к экзамену

№ п/п	Вопросы
1.	Коммуникативные стереотипы и коммуникативное творчество
2.	Механизмы взаимодействия людей в коммуникационном процессе
3.	Сущность и особенности коммуникативной культуры менеджера социально-культурной сферы
4.	Общее понятие о коммуникативно-перцептивных умениях и навыках.
5.	Обусловленность общения потребностями совместной деятельности.
6.	Коммуникация как действия, сознательно ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми.
7.	Сущность этикетного регулирования внешних форм поведения.
8.	Этикет как готовая линия коммуникативных действий.
9.	Мораль и этикет - взаимосвязанные уровни предписаний о нормах межличностного взаимодействия.
10.	Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями разных культур
11.	Трудности взаимодействия с представителями полиактивных культур и пути их преодоления
12.	Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения
13.	Фазы кросс-культурного шока.
14.	Определение потребностей в различных культурах.
15.	Удовлетворение и достижение с учетом национального фактора сотрудников.
16.	Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде
17.	Особенности ведения бизнеса представителями моноактивных культур
18.	Особенности ведения бизнеса представителями полиактивных культур
19.	Трудности взаимодействия с представителями моноактивных культур и пути их преодоления
20.	Эволюция российской деловой культуры
21.	Особенности современной российской деловой культуры
22.	Уровень восприятия российской деловой культуры иностранцами
23.	История развития кросс-культурного менеджмента.
24.	Адаптация в условиях чужой культуры: проблемы и механизмы
25.	Подготовка менеджеров к работе в зарубежных подразделениях международных компаний
26.	Национальные стереотипы: формирование, использование и преодоление
27.	Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях
28.	Роль профсоюзов в различных национальных моделях менеджмента
29.	Семейное предпринимательство в различных культурах: сравнительный анализ
30.	Особенности немецкой и японской моделей менеджмента
31.	Особенности китайской и американской моделей менеджмента
32.	Особенности российской и французской моделей менеджмента
33.	Особенности шведской и американской моделей менеджмента.
34.	Управление изменениями в кросс-культурной среде
35.	Особенности управления персоналом в многонациональных коллективах
36.	Особенности управления в китайском семейном предприятии
37.	Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде
38.	Национальные особенности тайм-менеджмента (на примере конкретных стран)
39.	Управление кросс-культурной коммуникацией
40.	Национальные особенности реализации принципа социальной ответственности бизнеса.

41.	Влияние глобализации на национальный менеджмент
42.	Кросс-культурный шок и механизмы его преодоления.
43.	Национальные особенности поведения потребителей (на примере конкретных стран).
44.	Анализ стилей принятия решений в различных национальных моделях менеджмента
45.	Конфуцианские традиции в китайской и корейской деловых культурах
46.	Командообразование в кросс-культурной среде
47.	Национальные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами
48.	Деловые качества руководителя в зависимости от типа культуры
49.	Влияние национальной культуры на мотивацию работников
50.	Кластеризация культур
51.	Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде
52.	Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
53.	Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
54.	Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
55.	Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
56.	Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента
57.	Эволюция кросс-культурного менеджмента
58.	Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента
59.	Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация
60.	Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте

## **9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **9.1. Паспорт фонда оценочных средств**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Код контролируемой компетенции (или ее части)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1	Тема 1. Эволюция кросс-культурного менеджмента. Классификация деловых культур	ПК – 1	Задание, проверяемое вручную - Кейс-задача
2	Тема 2. Особенности коммуникаций в кросс-культурном менеджменте	ПК –4	Задание, проверяемое вручную - Кейс-задача
3	Тема 3. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде	ПК –4	Задание, проверяемое вручную - Творческое задание
4	Тема 4. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры	ПК –8	Задание, проверяемое вручную - Творческое задание

### **9.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **9.2.1 Кейс-задача «Особенности русской невербальной коммуникации в деловой среде»<sup>1</sup>**

Русские очень любят сближаться с людьми. Для них участие в акте коммуникации – это повод для налаживания близких отношений. Русские любят жесты, которые представители других культур могут воспринять как неприличные: похлопать по плечу, подсесть поближе. Многим мешают неуместные в переговорах привычки. Не стоит держать руки в карманах или ходить по комнате во время разговора: это может быть воспринято как стремление доминировать.

Если происходит коммуникационный разрыв, он может привести к провалу переговоров.

Недавно в Японии вышла такая публикация – «Невербальная коммуникация русских в некоторых видах диалога». Автор рекомендует японским деловым людям, обсуждая цену будущей сделки, внимательно следить за реакцией русских партнеров.

Если предложенная сумма устраивает русского партнера, то он чуть-чуть приближается к собеседнику, делает едва заметное движение корпусом в его сторону. После этого цену можно больше не снижать: русский поначалу будет упорствовать, говорить, что цена слишком высока, но в итоге пойдет

---

<sup>1</sup> Крейдлин Г. Невербальное красноречие. *Harvard Business Review Россия*, апрель 2007, С.41-44.

на сделку. Конечно, такое движение может быть и случайным. Но дотошные японцы решили, что такой знак, вероятнее всего, означает заинтересованность.

Помните: если слова помогают нам скрывать свои мысли, то жесты их выдают.

Например, услышав выгодное предложение, можно инстинктивно потереть руки. Этот жест в русской культуре выражает удовлетворение, предвкушение чего-то приятного. Он выдаст вас с головой.

#### **Задание (я):**

1. Рассмотрите и интерпретируйте невербальное поведение в рамках наблюдаемой конкретной ситуации и эмоциональную реакцию на нее.
2. Проанализируйте внимательно случаи несовпадения невербального поведения и словесных утверждений.
3. Зафиксируйте мельчайшие детали невербального поведения (к примеру, степень искренности улыбки и т.п.).
4. Сделайте выводы и рекомендации

#### **Критерии оценки:**

Зачтено – задание выполнено

Не зачтено – задание не выполнено

### **9.2.2 Творческое задание «Переговоры между представителями различных культур»**

#### **Цель:**

- умение рационально готовиться к переговорам
- навык участия в переговорах
- умения анализировать поведение участников в межкультурной среде и делать выводы

#### **Описание ситуации**

Российское предприятие по пошиву мужской и женской одежды. Назначенный новый директор (назначенный из европейского филиала), уже представлен коллективу предприятия и его основным руководителям, проводит свое первое оперативное совещание. Приглашенные на это совещание руководители и специалисты предприятия относятся к новому директору скептически и выжидательно.

Как поведет себя новый директор на своем первом производственном совещании? Как установит необходимые деловые контакты со своими новы-

ми сотрудниками? Какие управленческие решения он примет на этом первом для него оперативном производственном совещании?

Предприятие существует давно, входит в состав транснационального холдинга. В своей структуре имеет два основных цеха по пошиву мужской и женской одежды, магазин реализации готовой продукции.

Станочный парк изношен, реконструкция завода с момента его пуска (25 лет назад) не проводилась.

План производства постоянно срывается, работа предприятия неритмична. Система моральных и материальных стимулов работает неудовлетворительно. Качество выпускаемой продукции низкое, имеются постоянные рекламации.

Характерны постоянные нарушения графиков поставок основных видов комплектующих изделий и сырья.

**Тема совещания:** «Выработка решения с учетом кросс-культурных особенностей управления»

### **Порядок выполнения**

#### Этап первый

Определяется тема и цель совещания. Зачитывается сценарий производственной ситуации

#### Этап второй

Преподаватель распределяет роли участников совещания.

*Это могут быть:*

а) Участники совещания:

- руководитель организации
- руководитель финансового подразделения
- руководитель бухгалтерии
- руководитель маркетинговой службы
- руководитель производственного подразделения
- руководитель службы управления персоналом
- руководитель юридического отдела
- специалист по снабжению производства
- специалист по сбыту продукта производства

б) Дублеры участников совещания

в) Секретарь совещания

г) Работник из производственной среды

д) Эксперт по деловым совещаниям

е) Эксперт по невербальному общению

ж) Эксперт по стилям управления

з) Эксперт по управленческим решениям

и) Эксперт по конфликтным ситуациям

#### Этап третий

**Участники совещания и их дублеры**, а также секретарь и работник из производственной среды знакомятся со своей квалификационной характеристикой и составляют должностную инструкцию по предложенному образцу.

**Эксперт по деловым совещаниям** готовит бланк оценки совещания по признакам эффективности его подготовки и проведения.

**Эксперт по невербальному общению** готовит матрицу жестов, по которым он будет оценивать состояние участников совещания.

**Эксперт по стилю управления** готовит бланк для оценки стиля управления руководителя.

**Эксперт по управленческим решениям** готовит перечень признаков классификации решений и требований к эффективным решениям, по которым будет оценивать принятое решение.

**Эксперт по конфликтным ситуациям** готовит бланк анализа конфликтов, возникших во время совещания и то, как они были разрешены.

#### Этап четвертый

Выполненная работа оценивается преподавателем или избранными из хорошо успевающих студентов экспертами.

**Ожидаемый (е) результат (ы)** отработка навыка бесконфликтного межкультурного общения

#### **Критерии оценки:**

Зачтено – задание выполнено

Не зачтено – задание не выполнено

### **10. Образовательные технологии и методические указания по освоению дисциплины**

При обучении используются дистанционные образовательные технологии.

## **11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **11.1. Обязательная литература**

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Количество в библиотеке
1	Кёппль О. И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. И. Кёппль. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 112 с. - ISBN 978-5-4486-0119-4.	Учеб. пособие	ЭБС «IPRbooks»
2	Борисова Е. Н. Введение в межкультурную коммуникацию [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Е. Н. Борисова. - Москва : Согласие, 2015. - 96 с. - ISBN 978-5-906709-28-8.	Учеб.метод.пособие	ЭБС «IPRbooks»
3	Межкультурная коммуникация [Электронный ресурс] : учеб. пособие / авт.-сост. Марков В. И., Ртищева О. В. - Кемерово : Кемеро-ГИК, 2016. - 111 с. - ISBN 978-5-8154-0354-3.	Учеб.пособие	ЭБС «IPRbooks»
4	Белая Е. Н. Межкультурная коммуникация : поиски эффективного пути [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. Н. Белая ; Оренбург. гос. ун-т. - Оренбург : ОГУ, 2016. - 312 с. - ISBN 978-5-7779-1974-8.	Учеб. пособие	ЭБС «IPRbooks»



## 11.2. Дополнительная литература и учебные материалы (аудио-, видеопособия и др.)

- фонд научной библиотеки ТГУ:

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Количество в библиотеке
5	Язык деловых межкультурных коммуникаций [Электронный ресурс] : учебник / под ред. Т. Т. Черкашиной. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 368 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-012114-7.	учебник	ЭБС "ZNANIUM.COM"
6	Культура. Религия. Толерантность. Культурология [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. Н. Сенюткина [и др.] ; под общ. ред. О. Н. Сенюткиной. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 247 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-011346-3.	Учеб.пособие	ЭБС "ZNANIUM.COM"

- другие фонды

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Количество в библиотеке
	Кросс-культурный менеджмент: электронный контент – Тольятти: Изд-во ТГУ. – образовательная среда Росдистант	Электронное издание	Образовательная среда Росдистант

СОГЛАСОВАНО

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ А.М. Асаева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

МП

### 11.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] — Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
- Сайт электронного журнала «Компетенции» [Электронный ресурс] — Режим доступа: [http://obzory.hr-media.ru/kompetencii\\_rukovoditelya](http://obzory.hr-media.ru/kompetencii_rukovoditelya)
- Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе [Электронный ресурс] - Режим доступа к журн.: <http://www.kdelo.ru/rubrika/314062-stati-sistemy-kadry>

### 11.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Количество лицензий	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows	1398	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2.	Office Standart	1398	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

### 11.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м <sup>2</sup>	Количество посадочных мест
1.	Аудитория вебконференций. 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 аудито-	Экран телевизионный, ширма, проектор на штативе. стол преподавательский, стул преподавательский., Транспарант-перетяжка, системный блок .	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, 16В (УЛК-807)	17,1	1

№ п/п	Наименование оборудо- ванных учебных кабин- етов, лабораторий, мастер- ских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, ма- стерских и др.	Площадь, м <sup>2</sup>	Количество посадочных мест
	рия для проведения заня- тий текущего контроля и промежуточной аттеста- ции.				
2.	Аудитория вебконферен- ций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых ра- бот). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных кон- сультаций Учебная аудито- рия для проведения заня- тий текущего контроля и промежуточной аттеста- ции.	Экран телевизионный, ширма, прожектор на штативе. стол преподава- тельский, стул препода- вательский, транспарант- перетяжка, системный блок .	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, 16 В (УЛК-810)	17,9	1
3.	Компьютерный класс. По- мещение для самостоя- тельной работы. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых ра- бот). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных кон- сультаций. Учебная ауди- тория для проведения заня- тий текущего контроля и промежуточной аттеста- ции.	Стол ученический, стул, ПК с выходом в сеть ин- тернет	445020 Самарская обл. г. Тольятти, ул. Белорусская, 14 (Г- 401)	84,8	16