

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

**Б1.В.06**

(индекс дисциплины)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление командой проекта**

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки  
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)  
Предпринимательство

Форма обучения: заочная

Год набора: 2020

Общая трудоемкость: 6 ЗЕТ

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	3	Итого
Форма контроля	Э	
Вид занятий		
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	8	8
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	12,35	12,35
Самостоятельная работа	195	195
Контроль	8,65	8,65
<b>Итого</b>	<b>216</b>	<b>216</b>

Рабочую программу составил(и):

Старший преподаватель, Туктарова Р.И.

*(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 38.03.02 Менеджмент

---

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «30» июня 2025 г.**

УТВЕРЖДЕНО

На заседании департамента  
предпринимательства

---

(протокол заседания № 1 от «29» августа 2019 г.).

### 1. Цель освоения дисциплины

Цель – сформировать у обучающихся представление о реальном содержании эффективного процесса управления командой проекта на основе современных технологий и методик.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины, учебные курсы, на освоении которых базируется данная дисциплина – «Управление личной эффективностью».

Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины – «Кадровая политика», «Управление проектами».

### 3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)		Знать: принципы построения и методы работы в команде
		Уметь: работать в команде, эффективно выполнять поставленные задачи
		Владеть: приемами взаимодействия с членами команды, выполняющими различные задачи и обязанности
- владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения развития проекта всеми участниками команды (ПК-19)		Знать: - теоретические основы согласования интересов проектной команды
		Уметь: - разрабатывать предложения развитию команды проекта
		Владеть: - методами управления командой проекта

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Команда проекта. Планирование управления человеческими ресурсами.	Ср	Команда проекта. Планирование управления человеческими ресурсами Понятие проекта и команды проекта. Участники проекта как его стейкхолдеры, то есть заинтересованные стороны проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта согласно стандартам проектного управления. Инструменты и методы планирования управления человеческими ресурсами проекта.	1	30	-	-	Промежуточный тест 1 Практическое задание 1
Модели компетенций менеджера и участников проекта	Ср	Модели компетенций менеджера и участников проекта Стандарты и требования к персоналу проекта согласно мировой практике проектной деятельности. Компетентность менеджера проекта согласно стандарту Project Management Competency Development Framework (PMCDF). Компетентность менеджера проекта согласно стандарту ICB (Individual Competence Baseline).	1	20	-	-	Промежуточный тест 1

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модели компетенций менеджера и участников проекта	Пр	Формирование собственных стандартов управления проектной командой	1	2	-	-	Практическое задание 2
Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.	Ср	Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды Собеседование: сущность, виды, особенности проведения. Психодиагностические методики. Правила применения. Assessment center как технология подбора сотрудников управленческих команд. Принципы составления реестра навыков участников проекта. Принятие решений по вопросу развития компетентности участников проекта. Онбординг персонала. Составлению резюме и должностных инструкций.	1	20	-	-	Промежуточный тест 3
Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.	Пр	Составлению резюме и должностных инструкций.	1	2	-	-	Практическое задание 3

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Распределение ролей участников проекта.	Ср	Распределение ролей участников проекта Распределение ролей между участниками проекта согласно имеющейся иерархической структуре работ (ИСР). Применение матрицы RACI для определения и документирования сфер ответственности в проекте. Классификация групповых ролей. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик.	1	30	-	-	Промежуточный тест 4 Практическое задание 4
Этапы развития команды. Особенности группового взаимодействия на каждом из этапов	Ср	Этапы развития команды. Особенности группового взаимодействия на каждом из этапов Особенности работы с командой на каждом из этапов ее развития. Феномены снижения групповой эффективности. Позиция лидера в команде на разных этапах развития.	1	30	-	-	Промежуточный тест 5 Практическое задание 5

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы.	Ср	Стили руководства проектными группами, особенности взаимодействия в проектных командах, система ценностей (мотиваций) участников проекта и способы стимулирования деятельности членов проектной команды. Team-building, team-working, social learning. Сопровождение командного развития. Аттестация персонала. Агрессивный хедхантинг. Learning management system. Аутсорсинг проектных команд. Принципы Agile при реализации подходов Scrum и Kanban	1	20	-	-	Промежуточный тест 6
Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы.	Пр	Разработка управления проектной команды собственного проекта на примере Kanban и Scrum	1	2	-	-	Практическое задание 6
Инструменты организации взаимодействия проектных команд.	Ср	Дистанционный подбор персонала. Управление коммуникациями персонала проекта. Визуальные средства управления знаниями и информацией в проекте. Программные средства организации коммуникации между участниками команды проекта.	1	30	-	-	Промежуточный тест 7 Практическое задание 7

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Оценка результативност и команды.	Ср	Оценка результативности команды. Системы оплаты труда персонала. KPI. Качественные методы оценки результатов деятельности команды проект. Количественные методы оценки результатов деятельности команды проекта Компетентностный подход в оценке персонала	1	15	-	-	Промежуточный тест 8
Оценка результативност и команды.	Пр	Разработка KPI для команды проекта	1	2	-	-	Практическое задание 8
Вебинар	Лек	Вебинары на онлайн-площадке	1	4	-	-	Дискуссия в чате вебинара
Контроль	Э	Итоговое тестирование	1	8,65	-	-	Итоговое тестирование
<b>Итого:</b>				<b>216</b>	<b>-</b>		



## **5. Образовательные технологии**

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используются дистанционные образовательные технологии.

## **6. Методические указания по освоению дисциплины**

Методические рекомендации студентам для самостоятельной работы

Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа выполняет ряд функций, среди которых особенно выделяются:

- развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей студентов);
- ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация);
- воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста);
- исследовательская (новый уровень профессионально-творческого мышления);
- информационно-обучающая (учебная деятельность студентов на аудиторных занятиях).

Целью самостоятельных занятий является самостоятельное более глубокое изучение студентами отдельных вопросов курса с использованием рекомендуемой дополнительной литературы и других информационных источников.

Заданиями самостоятельной работы студентов являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умения использовать справочную литературу.

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл прочитанного.

При подготовке к экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на экзамен.

## 7. Оценочные средства

### 7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	ОПК-3, ПК-19	Практическое задание 1-8 Промежуточный тест 1-8 Итоговое тестирование Вопросы к экзамену

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

#### 7.2.1. Практические задания

##### Типовой пример задания 1

1.1. Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.

- Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.

1.2. Социально-психологическая структура команды

Социальная группа. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.

- Просмотр Видеофильма «Типы ролей в команде» (по И. Адизесу). Разбор и анализ фильма.

- Определение ролевой структуры по Р. Белбину (тест).

##### Типовой пример задания 2

1.1 Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.

- Просмотр видеофильма «Команда проекта».

1.2. Конфликт. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Модель конструктивного поведения в конфликте.

- просмотр мультфильма «Конфликт».

- разбор ситуации «Жизнь чиновника».

1.3. Проблемы управления командой проекта

Межличностная коммуникация. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Активное слушание.

- разбор видеофрагментов «Слушаю Вас, сэр» и «Да-да».

#### 7.2.2. Вопросы из банка тестовых заданий для промежуточного тестирования

##### 1. Доминирующими потребностями персонала в период до 1900 года были:

1. повышение заработков на основе более высокой производительности
2. безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы
3. интересы персонала практически не учитывались
4. потребности самовыражения

## **2. Английская философия УП основывается на традициях:**

1. конкуренции и поощрения индивидуума работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от неё
2. уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма
3. ценностях нации и теории человеческих отношений
4. чёткой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения Уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования

## **3. Концепция управления персоналом включает в себя:**

1. разработку должностных инструкций работников службы управления персоналом
2. разработку методологии системы управления персоналом
3. формирование организационной структуры управления организации
4. формирование системы управления персоналом
5. разработку технологии управления персоналом

## **4. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности:**

1. органичная, гибкая форма организации
2. центральная бюрократия
3. полное использование потенциала сотрудников
4. самоконтроль
5. внешний контроль

## **5. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:**

1. рабочие
2. управленческий персонал
3. работники социальной инфраструктуры
4. специалисты

## **6. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений, относятся к категории:**

1. рабочие
2. специалисты
3. руководители
4. работники социальной инфраструктуры
5. другие служащие

## **7. Структура персонала организации - это:**

1. соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
2. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
3. выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации
4. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
5. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

## **8. Персонал организации - это:**

1. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы

2. выделение работников по социально-демографическим группам
3. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
4. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

**9. Носителем функций по управлению персоналом выступает:**

1. весь персонал организации
2. менеджеры по персоналу
3. руководители функциональных и производственных подразделений
4. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
5. высшее руководство организации

**10. Объектом функций по управлению персоналом является:**

1. весь персонал организации
2. менеджеры по персоналу
3. руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
4. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
5. высшее руководство организации

**7.2.3. Вопросы из банка тестовых заданий для итогового тестирования**

**1. Методология управления персоналом предполагает:**

1. формирование целей, функций, оргструктуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений
2. организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой
3. рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям, задачам организации, методов и принципов управления персоналом
4. совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, систему ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации

**2. Основными закономерностями, служащими объективной основой предъявления требований к системе и технологии УП организации являются:**

1. системное формирование управления персоналом
2. параллельность производства и управления
3. оптимальное сочетание централизации и децентрализации УП
4. максимизация числа ступеней УП
5. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов СУП

**3. Системное формирование управления персоналом предполагает:**

1. степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций
2. учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой
3. оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы

4. соответствие системы управления персоналом требованиям производства
5. совершенствования одной подсистемы или элемента системы управления персоналом приводящее к диспропорциям в целостной системе управления персоналом

**4. Основными группами методов управления персоналом организации служат:**

1. социально-психологические
2. универсальные
3. экономические
4. прикладные
5. административные

**5. К административным методам управления персоналом относятся:**

1. планирование
2. участие работников в управлении
3. экономические нормы и нормативы
4. формирование структуры органов управления
5. издание приказов и распоряжений

**6. Административные методы управления персоналом базируются на:**

1. дисциплине и ответственности
2. система взаимоотношений в коллективе
3. установление моральных санкций поощрений
4. правовом регулировании
5. мотивации трудовой деятельности

**7. Административные методы осуществляются в форме воздействия:**

1. психологического
2. информационного
3. организационного
4. морального
5. распорядительного

**8. К актам организационно-методического инструктирования относятся:**

1. распоряжения
2. должностные инструкции
3. методические указания (рекомендации)
4. приказы
5. штатное расписание

**9. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является:**

1. технико-экономическое обоснование
2. экономическое стимулирование
3. технико-экономический анализ
4. технико-экономическое планирование
5. финансирование

**10. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:**

1. технико-экономический анализ
2. социально-психологическое планирование
3. инструктирование
4. создание нормального психологического климата
5. развитие у работников инициативы и ответственности

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

#### 7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 1

№ п/п	Вопросы
1.	Персонал компании: сущность, основные понятия
2.	Команда проекта
3.	Методы управления командой проекта
4.	Основные методы и приемы формирования HR-бренда
5.	Методология тимбилдинга
6.	Роли участников проекта
7.	Стейкхолдеры проекта
8.	Процессы управления человеческими ресурсами проекта согласно стандартам проектного управления
9.	Инструменты и методы планирования управления человеческими ресурсами проекта.
10.	Модели компетенций менеджера и участников проекта
11.	Компетентность менеджера проекта согласно стандарту Project Management Competency Development Framework (PMCDF)
12.	Компетентность менеджера проекта согласно стандарту ICB (Individual Competence Baseline)
13.	Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды
14.	Собеседование: сущность, виды, особенности проведения
15.	Психодиагностические методики. Правила применения.
16.	Assessment center как технология подбора сотрудников управленческих команд.
17.	Онбординг персонала
18.	Составлению резюме и должностных инструкций.
19.	Распределение ролей участников проекта
20.	Применение матрицы RACI
21.	Классификация групповых ролей
22.	Этапы развития команды
23.	Особенности группового взаимодействия команды
24.	Феномены снижения групповой эффективности
25.	Позиция лидера в команде на разных этапах развития.
26.	Стили руководства проектными группами
27.	Способы мотивация деятельности членов проектной команды
28.	Способы стимулирования деятельности членов проектной команды
29.	Сопровождение командного развития
30.	Понятия: Team-building, team-working, social learning
31.	Аттестация персонала
32.	Агрессивный хедхантинг
33.	Learning management system

34.	Аутсорсинг проектных команд
35.	Принципы Agile при реализации подхода Scrum
36.	Принципы Agile при реализации подхода Kanban
37.	Дистанционный подбор персонала
38.	Управление коммуникациями персонала проекта
39.	Программные средства организации коммуникации участников проекта
40.	Оценка результативности команды
41.	Системы оплаты труда персонала
42.	KPI
43.	Качественные методы оценки результатов деятельности команды проект
44.	Количественные методы оценки результатов деятельности команды проекта
45.	Компетентностный подход в оценке персонала
46.	Критерии и требования к критериям отбора
47.	Основные методы определения критериев отбора
48.	Внутренний отбор кандидатов, его достоинства и недостатки
49.	Методы внутреннего отбора
50.	Внешний отбор кандидатов, его достоинства и недостатки
51.	Методы внешнего отбора
52.	Профиль должности и его содержание
53.	Общие правила составления профиля должности
54.	Основные положения, используемые при составлении профиля должности
55.	Интегрированный подход к отбору и найму персонала
56.	Создание портрета кандидата
57.	Личностные опросники: содержание и назначение
58.	Понятие, цели и основные факторы успешного интервью
59.	Структура интервью, его основные этапы
60.	Типы интервью
61.	Особенности и принципы построения проектного и CASE интервью
62.	Корпоративная культура

### 7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
1	Экзамен	Отлично (зачтено)	Студент набрал 85 и более баллов по накопительному рейтингу
		Хорошо (зачтено)	Студент набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу
		Удовлетворительно (зачтено)	Студент набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
		Неудовлетворительно (не зачтено)	Студент набрал 54 и менее баллов по накопительному рейтингу



## 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
1.	О. К. Минева	Управление персоналом организации	учебник	2017	ЭБС "ZNANIUM.COM"
2.	Э. Ю. Люшина	Управление человеческими ресурсами	учеб. пособие	2017	ЭБС «IPRbooks»
3.	Джордж Дж. М.	Организационное поведение	учеб. пособие	2017	ЭБС «IPRbooks»
4.	О.Г. Тихомирова	Управление проектами	практикум, учебное пособие	2019	ЭБС «ZNANIUM.COM»

### 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
1.	Р. Ньютон	Управление проектами от А до Я	Практическое пособие	2019	ЭБС «IPRbooks»

### 8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

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

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

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

– Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : информационный портал — Режим доступа к системе.: <http://www.gks.ru/>

– Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.cbr.ru/>

### 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

### 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.	Аудитория веб-конференций. 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. (Э-705	Стол преподавательский, экран телевизионный, роутер, стойка для телевизора, веб-камера, транспарант-перетяжка, ширма, наушники, компьютер с выходом в Интернет.
2.	Аудитория веб-конференций. 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	Экран телевизионный, ширмы, прожектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские, Транспарант-перетяжка,

	и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (УЛК-807).	системный блок.
3.	Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет