

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

**ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

**УТВЕРЖДЕНА**

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от "13" октября 2020 г. № 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Индекс Б1.В.ДВ.02.01 «Командообразование»

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

направленность «Управление прорывными проектами в международном бизнесе  
(российско-французская программа с углубленным изучением иностранных языков)»

квалификация бакалавр

очная форма обучения

Год набора – 2021

Москва, 2020 г.

**Автор—составитель:**

Старший преподаватель Михальчи Е.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	4
3. Содержание и структура дисциплины .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	14
6. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	14

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

## 1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции		
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Освоение теоретических основ поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

## 1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.2	на уровне знаний: знать ролевые позиции в командной работе на уровне умений: уметь вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе на уровне навыков: применять навыки лидерских качеств в коллективе

## **2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО**

### **Объем дисциплины**

2,00 ЗЕ, 16 ак. часа(ов) на контактную работу с преподавателем, 56 ак. часа(ов) на самостоятельную работу обучающихся;

### **Место дисциплины в структуре ОП ВО**

- Б1.В.ДВ.02.01 «Командообразование» 1-й курс 2-й семестр
- дисциплина реализуется после изучения дисциплин:
- форма промежуточной аттестации – зачет

### 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), ак. час./ час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
очная форма обучения								
1	Понятие команды и работы в команде. Лидерство и команда.	18	6	0	0	0	12	Письменный опрос, Реферат
2	Управление конфликтами в команде. Тренинг по управлению конфликтами в коллективе.	8	2	0	0	0	6	Письменный опрос
3	Стимулирование творческой активности в команде и навыки решения проблем.	14	2	0	0	0	12	Деловая игра
4	Процесс развития команды и взаимодействие в команде. Организация эффективной работы команды. Базовые техники командообразования.	8	2	0	0	0	6	Письменный опрос, Контрольная работа
5	Тренинг по формированию команды.	8	2	0	0	0	6	Письменный опрос, Реферат
6	Психология больших и малых групп. Команда как вид групп высокого уровня развития.	16	2	0	0	0	14	Письменный опрос, Тестирование
Промежуточная аттестация		0						Зачет
Всего:		72 / 72	16 / 16	0 / 0	0 / 0	0 / 0	56 / 56	

Примечание\* – формы текущего контроля успеваемости: домашнее задание (ДЗ)

#### Содержание дисциплины

##### Тема 1. Понятие команды и работы в команде. Лидерство и команда

Особенности построения команд и модели работы в команде. Понятие «лидерства» и его значение в команде. Изучение групповой динамики и принципов формирования команды.

##### Тема 2. Управление конфликтами в команде. Тренинг по управлению конфликтами в коллективе

Понятие «конфликта». Основные виды конфликтов в коллективах. Подходы к решению конфликтов. Самозащита от последствий конфликтов.

Тренинг по эффективному разрешению конфликтов в коллективе. Формирование представлений о стратегиях поведения в конфликте. Развитие умения конструктивно разрешать конфликтные ситуации. Освоение алгоритма осуществления стратегии сотрудничества и конфликтных ситуациях.

### **Тема 3. Стимулирование творческой активности в команде и навыки решения проблем**

Развитие творческой активности членов коллектива и навыков руководства успешной работой команды. Формирование навыков решения проблем для эффективной деятельности команды.

### **Тема 4. Процесс развития команды и взаимодействие в команде. Организация эффективной работы команды. Базовые техники командообразования**

Формирование навыков решения проблем и распределения командных ролей среди членов коллектива. Формы развития команды и взаимодействия членов команды. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду. Использование типологии Майерс–Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме. Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности.

### **Тема 5. Тренинг по формированию команды**

Изучение особенностей групп и команд. Формирование умений работать в группе и в команде. Изучение алгоритма построения команды и законов ее деятельности.

### **Тема 6. Психология больших и малых групп. Команда как вид групп высокого уровня развития**

Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в инtragрупповом контексте. Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования инtragрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социально-психологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Критерии принятия решения о разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации. Развитие управленческих кадров. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1 Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

4.1.1. В ходе реализации дисциплины **ФТД.В.02 Командообразование** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: письменный опрос, деловая игра, защита рефератов, самостоятельная работа, тестирование.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в форме тестирования.

##### **4.2 Материалы текущего контроля успеваемости.**

###### **К теме 1. Реферат.**

1. Признаки команд.
2. Основные закономерности командообразования.
3. Роль руководителя в формировании команд.

###### **К теме 2. Практическая работа.**

Задание по теме «Разрешение конфликтной ситуации». Анализ участниками различных вариантов поведения в конфликтных ситуациях.

###### **К теме 3. Деловая игра.**

«Стратегии поведения в конфликте». Ознакомление с характеристиками стратегий поведения в конфликте. Оценка эффективности применения каждой из стратегий поведения в конфликте. Развитие умения распознавать различные стратегии поведения в конфликте.

###### **К теме 4. Практическая работа**

Изучение теоретического обоснования рассмотрения команды как особого социально-психологического феномена, ее отличие от других видов малых групп высокого уровня развития; социально-психологической и психолого-акмеологической специфики деятельности команды; этических и правовых норм, регламентирующих деятельность команды

###### **К теме 5. Реферат**

1. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
2. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
3. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
- 4.. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
5. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

###### **К теме 6. Письменный опрос.**

1. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.
2. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.
3. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.
4. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

###### **Тестирование**

Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;

- д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
- а) динамичный деловой стиль работы;
  - б) жёсткое единоначалие;
  - в) информационная открытость и адекватность;
  - г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
  - д) исполнительность, построенная на указаниях вышестоящих организаций;
3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:
- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
  - б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
  - в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
  - г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
  - д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
  - е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:
- а) исполнительность;
  - б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
  - в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
  - г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды
6. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:
- а) совокупная компетентность;
  - б) нерассуждающая исполнительность;
  - в) умение подчиняться;
  - г) активность;
  - д) креативность;
  - е) независимость друг от друга;
  - ж) самоорганизация.
8. Назовите составляющие процесса командообразования:
- а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тест");
  - б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
  - в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
  - г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.
9. Обозначьте этапы процесса командообразования:
- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
  - б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
  - в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
  - г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;



- д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);  
 е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;  
 ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

10. Руководитель команды – это:

- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);  
 в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");  
 в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовывдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции		
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Освоение теоретических основ поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
УК ОС-3.2	Самостоятельно презентует собственные результаты: идеи/ точку зрения/ проект перед коллективом. Демонстрирует несколько схем позиционирования результатов. Ориентируется в теоретических основах группового взаимодействия	на уровне знаний: знать ролевые позиции в командной работе на уровне умений: уметь вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе на уровне навыков: применять навыки лидерских качеств в коллективе

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Список вопросов для подготовки к зачету

1. *Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.*
2. *Стадии жизненного цикла группы.*
3. *Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».*
4. *Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.*
5. *Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.*
6. *Группа и личность. Феномен групповой активности.*
7. *Особенности процесса социализации в группе.*
8. *Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.*
9. *Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.*
10. *Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.*
11. *Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.*
12. *Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.*
13. *Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.*
14. *Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.*
15. *Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.*
16. *Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.*
17. *Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.*
18. *Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.*
19. *Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.*
20. *Современные теории лидерства.*

##### Тестовая часть (примеры тестовых заданий)

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
  - а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
  - б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
  - в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
  - г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
  - д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
  - а) динамичный деловой стиль работы;
  - б) жёсткое единоначалие;
  - в) информационная открытость и адекватность;
  - г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
  - д) исполнительность, построенная на указаниях вышестоящих организаций;

##### Шкала оценивания

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине,

относится текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета. Выполнение заданий, предусмотренных программой курса, является обязательным для всех студентов.

Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Результаты текущего и промежуточного (итогового по дисциплине) контроля формируют рейтинговую оценку работы студента.

Итоговая оценка по курсу складывается из оценки работы обучающегося в семестре и результата зачета/экзамена. Удельный вес работы в семестре, как правило, составляет 50% итоговой оценки (по 100-балльной шкале).

Показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются: работа со специализированной литературой и документами, специализированными отечественными и зарубежными информационными порталами, использование релевантной терминологии.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

100-балльная шкала	5-ти балльная шкала
85-100	отлично
70-84	хорошо
55-69	удовлетворительно
Менее 55	неудовлетворительно

#### 4.4. Методические материалы

Инструмент оценивания	Показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>Контрольная работа</b>	В работе представлена полная и достоверна информация по вопросу, имеет место полное понимание материала, ответ изложен логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные. В работе использована информация, полученная в результате самостоятельной работы.	85-100 отлично
	В работе представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично	70-84 хорошо
	В работе представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов	55 - 69 удовлетворительно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетворительно

<b>Презентация на семинаре</b>	В презентации представлена полная и достоверная информация по теме, имеет место полное понимание материала, изложение логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные. В работе использована информация, полученная в результате самостоятельной работы. Обучающийся демонстрирует навыки создания визуальной презентации и умение работать с ней	85-100 отлично
	В презентации представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично Обучающийся демонстрирует основные навыки создания визуальной презентации и умение работать с ней	70 – 84 хорошо
	В презентации представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов Обучающийся демонстрирует неполное овладение навыками создания визуальной презентации и умение работать с ней	55-69 удовлетворительно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса. Обучающийся не демонстрирует навыков создания визуальной презентации и умения работать с ней	Менее 55 неудовлетворительно
<b>Письменный опрос</b>	В работе представлена полная и достоверна информация по вопросу, имеет место полное понимание материала, ответ изложен логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные.	85-100 отлично
	В работе представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично	70-84 хорошо
	В работе представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов	55-69 удовлетворительно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетворительно

<b>Реферат</b>	В реферате представлена полная и достоверная информация по теме, имеет место полное понимание материала, изложение логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные. В работе использована информация, полученная в результате самостоятельной работы. Представлены самостоятельные и обоснованные выводы	85-100 отлично
	В реферате представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично Представлены некоторые самостоятельные выводы	70-84 хорошо
	В реферате представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов	55-69 удовлетворительно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетворительно
<b>Деловая игра</b>	В ходе игры обучающийся оперирует полной и достоверной информацией по теме, четко, логично и аргументировано излагает свою позицию, использует релевантный понятийно-терминологический аппарат. Принимает активное участие в игре, осуществляет всестороннюю обратную связь	85-100 отлично
	В ходе игры обучающийся оперирует в основном полной и достоверной информацией по теме, в основном четко излагает свою позицию, использует релевантный понятийно-терминологический аппарат. Принимает активное участие в игре при отсутствии обратной связи и вклада в дискуссию	70-84 хорошо
	В ходе игры обучающийся демонстрирует недостаточное для ведения дискуссии владение информацией по теме, не обладает навыками изложения своей позиции, недостаточно уверенно использует понятийно-терминологический аппарат. Пассивное участие в дискуссии	55-69 удовлетворительно
	В ходе игры обучающийся демонстрирует неосведомленность по теме дискуссии, отсутствует навык изложения своей позиции, не используется понятийно-терминологический аппарат. Отсутствие необходимых знаний	Менее 55 неудовлетворительно

**5. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Основная литература:

Дополнительная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 237 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN: 978-5-9916-3889-0
2. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; под ред. С. А. Баркова. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 453 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8392-0.
3. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0.

Интернет-ресурсы:

<http://psyjournals.ru/>  
<http://www.mgppu.ru/Library/katalog/>  
[www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)  
<http://elibrary.ru/>

**6. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Требования к аудитории:

- Семинарские

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор

Требования к программному обеспечению:

- Microsoft Office 2019 (контракт с продавцом АО «Ланит» от 18.10.2019 №117/08-19)