

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

ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Факультет международного бизнеса и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от «13» сентября 2018 г. № 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.14 ПРАКТИКУМ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПРИ НАБОРЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

38.03.03 Управление персоналом

Управление человеческими ресурсами

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора - 2019

Москва, 2018 г.

Автор(ы)—составитель(и):

Преподаватель

А.В. Зырянова

Заведующий кафедрой гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности ИБДА
д.филол.н., профессор И.В. Колесникова

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина **Б1.В.14 «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знания основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.3	умение составлять модель компетенций для оценки персонала при отборе на вакантные должности, навык составлению интервью-гайда и проведения интервью по компетенциям, а также выбор метода оценки адекватного запросам бизнеса
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.2	знание правил проведения технологии ассесмент-центра, умения проводить оценку компетенций персонала как при внешнем найме, так и при продвижении сотрудников внутри компании, а также выявление компетенций, подлежащих развитию у конкретного сотрудника
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ПК-17.3	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в части моделей компетенций для различных групп должностей для целей
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20.2	навык обратной связи по итогам ассесмент-центра (центра оценки).

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Организация и проведение оценки персонала Организация и проведение аттестации персонала	ПК3 ПК7 ПК17 ПК20	знания: <ul style="list-style-type: none"> – видов оценки персонала, методов оценки персонала при подборе персонала и отборе кандидатов на вакантные должности внутри организации; – понятия компетенции, составляющих компетенции и классификации компетенций; – понятия модели компетенций и стандартов компетенций; – последовательности действия по составлению модели компетенций; – правил проведения интервью по выявлению поведенческих примеров; – структуры и правил проведения центра оценки (ассесмент-центра); – критериев для объединения компетенций в кластеры и форматов описания моделей компетенций; – ключевых показателей эффективности процесса оценки персонала; – основных правил развивающей обратной.
		умения: <ul style="list-style-type: none"> – описывать компетенции через поведенческие индикаторы; – составлять интервью-гайд для проведения интервью по компетенциям; – выбирать тип оценки в зависимости от задач бизнес-организации; – описывать компетенции через поведенческие индикаторы; – составлять интервью-гайд для проведения интервью по компетенциям; – разрабатывать кейс-вопросы для оценки компетенций; – разрабатывать модель компетенций; – оценивать эффективность оценки персонала.
		навыки: <ul style="list-style-type: none"> – проведения интервью по компетенциям (базовый уровень); – составления кейс-вопросов и решения кейсов для оценки компетенций; – составления модели компетенций; – проведения оценочной беседы; – развивающей обратной связи.

1. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Учебным планом для дисциплины «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала» установлено:

- трудоемкость дисциплины – 2 з.е., 72 ак. часа

Место дисциплины в структуре ОП ВО

- Дисциплина «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала» предназначена для студентов третьего курса, изучается в 6 семестре.
- Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:
Социология (2 семестр)
Документационное обеспечение управления персоналом (3, 4 семестр)
Управление человеческими ресурсами (3 семестр)
Практика рекрутмента (4 семестр)
- Форма промежуточной аттестации – зачет

2. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Компетентностный подход к управлению персоналом	18	9				9	О
Тема 2	Классификация и виды компетенций	18	9				9	К ИП
Тема 3	Разработка модели компетенций.	18	9				9	ИП
Тема 4	Методы оценки персонала. Оценка персонала по компетенциям.	18	9				9	О К ГП
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72	36				36	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (К), презентация (П) и обсуждение групповых проектов (ГП), выполнение индивидуального проекта (ИП)

Содержание дисциплины

Тема 1. Компетентностный подход к управлению персоналом

История возникновения компетентностного подхода.

Применение компетентностного подхода к управлению персоналом организации.

Понятие компетенции.

Составляющие компетенции и базовые качества.

Поведенческие индикаторы компетенций.

Метод критических инцидентов и интервью по выявлению поведенческих примеров.

Компетенции будущего.

Тема 2. Классификация и виды компетенций

Общепринятые классификации компетенций.

Корпоративные компетенции и их взаимосвязь с ценностями организации.

Управленческие (менеджерские) компетенции.

Профессиональные компетенции и профессиональные стандарты.

Кластеры компетенций.

Тема 3. Разработка модели компетенций.

Последовательность действий при составлении модели компетенций.

Методы выявления поведенческих индикаторов компетенций.

Разработка модели корпоративных (общих) компетенций на основе выявленных ценностей.

Разработка модели управленческих (менеджерских) компетенций.

Разработка модели профессиональных компетенций на основе профессионального стандарта специалиста в области кадрового менеджмента.

Тема 4. Методы оценки персонала. Оценка персонала по компетенциям.

Виды оценки персонала в зависимости от целей.

Метод ассесмент-центр и правила его проведения. Использование инструментов ассесмент-центра при подборе и аттестации персонала.

Правила поведения наблюдателя ассесмент-центра.

Оценка поведенческих индикаторов, наблюдаемых в процессе ассесмент-центра.

Структура отчета по итогам оценки по методу ассесмент-центр.

Интервью по компетенциям.

Оценка способностей на примере оценки восприятия и анализа числовой и вербальной информации.

Оценка эмоционального интеллекта.

Метод развивающей обратной связи по итогам оценки.

Правила обратной связи.

3. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала» используются следующие методы **текущего контроля** успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Компетентностный подход к управлению персоналом	Письменный опрос. («Критерии эффективного студента/преподавателя»)
Тема 2. Классификация и виды компетенций	Контрольная работа («Сложный понедельник»). Проект «Модель компетенций специалиста в области кадрового менеджмента» (начало)
Тема 3. Разработка модели компетенций.	Проект «Модель компетенций специалиста в области кадрового менеджмента» (продолжение)
Тема 4. Методы оценки персонала. Оценка персонала по компетенциям.	Контрольная работа («Разработка интервью гайда»). Обсуждение групповых проектов («Ассесмент центр»). Устный опрос (дискуссия о выборах методов оценки)

4.1.2. **Зачет** по дисциплине проводится в письменной форме. Студенты выбирают 2 вопроса из предложенного списка и готовят письменный аргументированный ответ.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Темы индивидуальных проектов:

1. Разработка модели компетенций для руководителя отдела подбора персонала.
2. Разработка модели компетенций для руководителя отдела обучения и развития персонала.
3. Разработка модели компетенций на примере руководителя отдела оценки и аттестации персонала.
4. Разработка модели компетенций для начальника отдела кадров.
5. Разработка модели компетенций директора по персоналу.

Для подготовки индивидуального проекта необходимо выбрать любую управленческую должность в рамках стандартной структуры кадровой службы/департамента по работе с персоналом организации.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знания основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.3	умение составлять модель компетенций для оценки персонала при отборе на вакантные должности, навык составления интервью-гайда и проведения интервью по компетенциям, а также выбор метода оценки адекватного запросам бизнеса
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.2	знание правил проведения технологии ассесмент-центра, умения проводить оценку компетенций персонала как при внешнем найме, так и при продвижении сотрудников внутри компании, а также выявление компетенций, подлежащих развитию у конкретного сотрудника
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ПК-17.3	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в части моделей компетенций для различных групп должностей для целей

ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20.2	навык обратной связи по итогам ассесмент-центра (центра оценки).
-------	--	---------	--

4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Рекомендуемые средства (методы)
ПК-3.3 умение составлять модель компетенций для оценки персонала при отборе на вакантные должности, навык составления интервью-гайда и проведения интервью по компетенциям, а также выбор метода оценки адекватного запросам бизнеса.	<p>Задание «Интервью гайд для оценки корпоративных компетенций». Индивидуальная работа. (оценивается также в рамках ПК-7, см ниже)</p> <p>Задание для работы в парах «Критерии эффективного студента/преподавателя» (оценивается также в рамках ПК-7, см ниже)</p>	<p>Обучающийся умеет сформулировать вопросы для проведения интервью во взаимосвязи с моделью компетенций.</p> <p>Использует вопросы разного типа (кейс-вопросы, проективные вопросы)</p> <p>Обучающийся провел интервью по выявлению поведенческих примеров и составил выверенный перечень критериев, влияющих на эффективность студента (на баллы)</p> <p>При составлении критериев студент должен уметь абстрагироваться от «очевидных решений» и уметь работать с данными проведенного интервью.</p> <p>Обучающийся осознаёт, где его собственные проекции, а где объективные факты.</p>	Оценивается в совместно с ПК-7 (см ниже)
ПК – 7.2. знание правил проведения технологии ассесмент-центра, умения проводить оценку компетенций персонала как при внешнем найме, так и при	<p>Дискуссия в группе о выборе метода оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для быстрого отбора кандидатов на вакантные должности (грузчики) - для отбора кадрового резерва на управленческие должности - для отбора кандидатов в кадровый резерв на ключевые позиции - для отбора высокопотенциальных выпускников при приеме на 	Студент умеет выбрать и предложить метод оценки, адекватный запросу бизнеса.	<p>Метод оценки – наблюдение за ходом дискуссии в группе.</p> <p>Положительную оценку получают те студенты, которые участвовали в дискуссии.</p> <p>Максимум 5 баллов.</p>

<p>продвижении сотрудников внутри компании, а также выявление компетенций, подлежащих развитию у конкретного сотрудника</p>	<p>стажировку</p> <p>Студент должен продемонстрировать умение проводить интервью по выявлению поведенческих примеров. Задание для работы в парах «Критерии эффективного студента/преподавателя»</p>	<p>Студент провел интервью по выявлению поведенческих примеров и составил выверенный перечень критериев, влияющих на эффективность студента (на баллы)</p> <p>При составлении критериев студент должен уметь абстрагироваться от «очевидных решений» и уметь работать с данными проведенного интервью.</p> <p>Студент осознаёт, где его собственные проекции, а где объективные факты.</p>	<p>Метод оценки – наблюдение за ходом дискуссии в классе.</p> <p>Положительную оценку получают те студенты, которые участвовали в выполнении задания или прислали свой вариант решения в электронном виде.</p> <p>Максимум 5 баллов.</p>
	<p>Студент должен продемонстрировать умение выявлять оцениваемые поведенческие индикаторы на основании предложенного кейса «Трудный понедельник»</p>	<p>При решении кейса студент выявил компетенции, которые этот кейс призван оценить.</p>	<p>Метод оценки – наблюдение за ходом дискуссии в классе.</p> <p>Положительную оценку получают те студенты, которые участвовали в выполнении задания или прислали свой вариант решения в электронном виде.</p> <p>Максимум (решение соответствует критериям и правильно оформлено) – 10 баллов.</p> <p>Студент не участвовал в дискуссии, но прислал письменное решение – 5 баллов.</p> <p>Студент отсутствовал и не прислал письменное решение – 0 баллов.</p>
	<p>Студент должен продемонстрировать умение разрабатывать модель корпоративных компетенций Письменная итоговая работа «Модель компетенций специалиста в области кадрового менеджмента». Часть 1: «Корпоративные/общепрофессиональные»</p>	<p>Студент умеет сформулировать поведенческие индикаторы для корпоративных компетенций и описать по предложенной структуре.</p>	<p>Дифференцированная оценка письменной работы Максимум 15 баллов за эту часть итоговой работы.</p> <p>Студент прислал решение, в котором</p>

	<p>ионные компетенции».</p> <p>«Интервью гайд для оценки корпоративных компетенций». Индивидуальная работа.</p>	<p>Студент умеет аргументировать предложенный вариант решения.</p> <p>Студент умеет сформулировать вопросы для проведения интервью во взаимосвязи с моделью компетенций.</p> <p>Использует вопросы разного типа (кейс-вопросы, проективные вопросы)</p>	<p>незначительно нарушена логика в формулировке компетенций – 10 баллов.</p> <p>Студент прислал решение, но не привел аргументы – 5 баллов</p> <p>Положительную оценку получают те студенты, которые участвовали в выполнении задания или прислали свой вариант решения в электронном виде, а решение соответствует обозначенным критериям. Максимум 5 баллов. Отсутствие задания или несоответствие критериям – 0 баллов.</p>
	<p>Письменная итоговая работа (проект) «Модель компетенций специалиста в области кадрового менеджмента». Часть 2: «Управленческие/менеджерские компетенции».</p>	<p>Студент умеет сформулировать поведенческие индикаторы для управленческих компетенций и описать по предложенной структуре.</p> <p>Студент умеет аргументировать предложенный вариант решения.</p>	<p>Дифференцированная оценка письменной работы</p> <p>Максимум 15 баллов за эту часть итоговой работы.</p> <p>Студент прислал решение, в котором незначительно нарушена логика в формулировке компетенций – 10 баллов.</p> <p>Студент прислал решение, но не привел аргументы – 5 баллов.</p>
	<p>Письменная итоговая работа (проект) «Модель компетенций специалиста в области кадрового менеджмента». Часть 3: «Профессиональные компетенции».</p> <p>Студенты изучают профстандарт специалистов в области кадрового менеджмента и формулируют профессиональные компетенции на основе стандарта.</p>	<p>Студент умеет сформулировать поведенческие индикаторы для профессиональных компетенций и описать по предложенной структуре.</p> <p>Студент умеет аргументировать предложенный вариант решения.</p>	<p>Дифференцированная оценка письменной работы. Максимум 15 баллов за эту часть итоговой работы.</p> <p>Студент прислал решение, в котором незначительно нарушена логика в формулировке компетенций – 10 баллов.</p>

			Студент прислал решение, но не привел аргументы – 5 баллов.
	«Ассесмент-центр». Первая группа студентов решает кейс, а вторая группа ведет наблюдения, оценивает поведенческие индикаторы, которые демонстрируют студенты в процессе работы над кейсом и заполняет чек лист.	Студент должен уметь наблюдать поведение в ситуациях, приближенных к реальным, и оценивать компетенции. Студент понимает разницу между собственными проекциями и наблюдаемым поведением оцениваемого.	Метод оценки – наблюдение за ходом дискуссии в классе. Положительную оценку получают те студенты, которые участвовали в игре и групповом обсуждении. Максимум 10 баллов.
ПК-17 знание основ разработки и внедрения профессиональных , в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Проект «Модель компетенций специалиста в области кадрового менеджмента». Профиль должности для целей подбора персонала по модели «Результат – Действия – Компетенции».	Умение составлять документ, являющийся корпоративным стандартом (шрифт, форматирование, поля, структура, логика изложения, деловой язык). Группа студентов подготовила описание результатов, ожидаемых от должности, затем определила действия, необходимые для достижения этих результатов, а затем определила качества кандидата (компетенции), необходимые для выполнения этих действий.	Дифференцированная оценки письменной работы. Максимум 45 баллов за всю итоговую работу целиком. Складывается из суммы баллов каждой из частей задания (Часть 1 + Часть 2 + Часть 3). В случае отсутствия должного оформления документа – снижение итоговой оценки на 5-10 баллов в зависимости от степени несоответствия.
ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам	Студент должен уметь дать сотруднику развивающую обратную связь по итогам оценки и владеть основными правилами проведения оценочной беседы. Игра «Ассесмент-центр». Первая группа студентов решает кейс, а вторая группа ведет наблюдения, оценивает поведенческие индикаторы, которые демонстрируют студенты в	Студент применяет правила развивающей обратной связи. Студент знает правила проведения оценочной беседы с сотрудником.	Метод оценки – наблюдение за ходом дискуссии в классе. Максимум – 10 баллов.

текущей деловой оценки персонала	процессе работы над кейсом и заполняет чек лист. По итогам наблюдений наблюдатели дают обратную связь оцениваемым с последующей презентацией результатов наблюдений и разбором в классе		
----------------------------------	---	--	--

4.3.2 Типовые оценочные средства

В рамках курса используются такие методы оценки как:

- метод наблюдения за ходом групповой дискуссии,
- дифференцированная оценка выполнения индивидуального проекта,
- дифференцированная оценка письменной работы.

В качестве итогового задания студентам предлагается перечень открытых вопросов по теме курса. Необходимо выбрать любые два вопроса.

Вопросы к экзамену по курсу «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала» (пример)

1. Чем отличаются компетенции от должностных обязанностей?
2. Как организации используют модель управленческих/менеджерских компетенций?
3. В чем особенность корпоративных компетенций?
4. Почему использования знаний умений и навыков недостаточно для оценки людей в организации?
5. Как измерить способность принимать решения?
6. Что такое поведенческие индикаторы?

85-100 %	Отлично
84-70 %	Хорошо
69-55 %	Удовлетворительно
<55 %	Неудовлетворительно

5. Методические материалы

Методические указания к работе над проектом по курсу «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала»

Основное время в рамках курса «Практикум по определению ключевых компетенций при наборе и аттестации персонала» посвящено выполнению индивидуального проекта «Модель компетенций для специалиста в области кадрового менеджмента».

Проект нацелен на формирование профессиональной компетенции ПК-17 «Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях».

Сформированность данной компетенции у будущего руководителя HR-подразделения является одним из существенных условий, которые позволяют ему обеспечивать устойчивое развитие современной организации.

Цель индивидуального проекта – научиться применять на практике методы разработки компетенций для целей оценки персонала при подборе и продвижении по карьере.

Работа над проектом осуществляется в 3 этапа после детального обсуждения в классе каждой из следующих групп компетенций: общекорпоративных, управленческих и профессиональных.

Студент выбирает реальную или вымышленную организацию для которой разрабатывается модель компетенций, затем выбирает должность из предложенного перечня и формирует поэтапно модель компетенций в течение всего курса. В модели компетенций должны быть четко сформулированы поведенческие индикаторы для корпоративных, управленческих и профессиональных компетенций. Необходимо не просто перечислить компетенции и поведенческие индикаторы, но и аргументировать свою позицию письменно, ссылаясь на описание стратегии выбранной компании и ее цели.

Каждая тема в рамках курса подразумевает групповые обсуждения и дискуссия, а также решение кейсов и практических заданий, приближенных к реальным рабочим ситуациям для формирования навыков.

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

6.1. Основная литература

Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9.

6.2. Дополнительная литература

Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00568-4.

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

ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)
мультимедийный проектор
флип-чарт