

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Деловые переговоры
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 144 (4)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
(код и наименование направления)

Направленность: Менеджмент и маркетинг
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – расширение и углубление знаний, умений и необходимых навыков для проведения эффективных деловых переговоров, совещаний, публичных выступлений, общение с деловыми партнерами.

Задачи дисциплины сводятся к:

- приобретению знаний по особенностям ведения переговоров и делового общения с иностранными фирмами;
- освоению отечественного и зарубежного опыта проведения деловых встреч и переговоров;
- сформированию умения по ведению деловых переговоров с партнёрами;
- развитию практических навыков ведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонных разговоров, публичных выступлений.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- принципы, закономерности деловых переговоров;
- деловой протокол;
- деловая этика

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотносятся планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-2.4	ИД-1ПК-2.4	Знать: - технологии и методы сбора, систематизации, диагностики/аудита документов и информации в области обучения и развития персонала; - методы диагностики системы и процессов обучения и развития персонала; - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, раз-	Знает - технологии и методы сбора, систематизации, диагностики/аудита документов и информации в области обучения и развития персонала; - методы диагностики системы и процессов обучения и развития персонала; - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения	Теоретический опрос. Теоретические вопросы диф.зачета

		вития и построения карьеры персонала; - порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и представления отчетности; - технологии, методы, показатели и критерии оценки эффективности обучения и развития персонала; - методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала; - технологии и методы планирования, организации, документирования, оценки эффективности проведения и результатов адаптации и наставничества; - технологии и методы планирования, организации, документирования, оценки эффективности проведения и результатов стажировок; - технологии и методы управления карьерой персонала; - порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, учебных планов и программ; - технологии и методы планирования, организации, документирования, контроля процессов и оценки результатов обучения и развития персонала; - технологии и методы формирования бюджетов на обучение и развитие персонала; - методы, технологии и оценки эффективности разработки и проведения обучающих и развивающих тренингов; - порядок ведения учета	карьеры персонала; - порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и представления отчетности; - технологии, методы, показатели и критерии оценки эффективности обучения и развития персонала; - методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала; - технологии и методы планирования, организации, документирования, оценки эффективности проведения и результатов адаптации и наставничества; - технологии и методы планирования, организации, документирования, оценки эффективности проведения и результатов стажировок; - технологии и методы управления карьерой персонала; - порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, учебных планов и программ; - технологии и методы планирования, организации, документирования, контроля процессов и оценки результатов обучения и развития персонала; - технологии и методы формирования бюджетов на обучение и развитие персонала; - методы, технологии и оценки эффективности разработки и проведения обучающих и развивающих тренингов; - порядок ведения учета	
--	--	--	---	--

		обучающих и развивающих тренингов; - порядок ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала; - специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области администрирования документооборота по вопросам обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры, ведения учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности), условия их применения; - методы и особенности обучения взрослых; - законодательство российской федерации в объеме, необходимом для целей консультирования в области обучения и развития персонала; - цели, содержание, технология, результаты консультирования в области обучения и развития персонала;	и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала; - специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области администрирования документооборота по вопросам обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры, ведения учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности), условия их применения; - методы и особенности обучения взрослых; - законодательство российской федерации в объеме, необходимом для целей консультирования в области обучения и развития персонала; - цели, содержание, технология, результаты консультирования в области обучения и развития персонала;	
	ИД-2ПК-2.4	Уметь: - осуществлять сбор, систематизацию, оценку и представление информации по обучению и развитию персонала в соответствии с целями консультирования; - устанавливать соответствие, выявлять ошибки и несоответствия локальных нормативных актов, кадровых процедур и документов требованиям законодательства российской федерации и стандартам организации в области обучения и развития персонала;	Умеет - осуществлять сбор, систематизацию, оценку и представление информации по обучению и развитию персонала в соответствии с целями консультирования; - устанавливать соответствие, выявлять ошибки и несоответствия локальных нормативных актов, кадровых процедур и документов требованиям законодательства российской федерации и стандартам организации в области обучения и развития персонала;	Отчет по практическим занятиям. Практические задания диф.зачета.

		- выявлять причины неэффективности и резервы повышения эффективности системы обучения и развития персонала организации; - определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; - устанавливать цели, выбирать методы, разрабатывать программы, оценивать и документировать процесс и результаты адаптации и наставничества; - устанавливать цели, выбирать методы, разрабатывать программы, оценивать и документировать процесс и результаты стажировок; определять краткосрочные и долгосрочные потребности в развитии персонала и построении профессиональной карьеры; - определять критерии формирования кадрового резерва организации; - разрабатывать предложения по организации, проведению и оценке мероприятий по развитию и построению карьеры персонала организации; - применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры для целей консультирования; - разрабатывать проекты документов по процессам организации обучения персонала и их результатам; разрабатывать и документировать проекты мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала; - проводить оценку эф-	- выявлять причины неэффективности и резервы повышения эффективности системы обучения и развития персонала организации; - определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; - устанавливать цели, выбирать методы, разрабатывать программы, оценивать и документировать процесс и результаты адаптации и наставничества; - устанавливать цели, выбирать методы, разрабатывать программы, оценивать и документировать процесс и результаты стажировок; определять краткосрочные и долгосрочные потребности в развитии персонала и построении профессиональной карьеры; - определять критерии формирования кадрового резерва организации; - разрабатывать предложения по организации, проведению и оценке мероприятий по развитию и построению карьеры персонала организации; - применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры для целей консультирования; - разрабатывать проекты документов по процессам организации обучения персонала и их результатам; разрабатывать и документировать проекты мероприятий по разви-	
--	--	---	--	--

		фективности обучения персонала в соответствии с договором консультирования; - определять потребность в обучении и развитии персонала для целей проведения тренинга в рамках процесса консультирования, определять цели, методы, содержание тренинга, планировать результаты тренинга, разрабатывать и реализовывать планы и программы тренинга, контролировать процесс и оценивать результаты, обсуждать с участниками и должностными лицами организации процесс и достигнутые результаты тренинга; - оформлять документы по вопросам проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников; - определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; - работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам администрирования документооборота процессов обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности); - осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными	тию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала; - проводить оценку эффективности обучения персонала в соответствии с договором консультирования; - определять потребность в обучении и развитии персонала для целей проведения тренинга в рамках процесса консультирования, определять цели, методы, содержание тренинга, планировать результаты тренинга, разрабатывать и реализовывать планы и программы тренинга, контролировать процесс и оценивать результаты, обсуждать с участниками и должностными лицами организации процесс и достигнутые результаты тренинга; - оформлять документы по вопросам проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников; - определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; - работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам администрирования документооборота процессов обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, ведения учета кан-	
--	--	---	---	--

		лицами организации и иными участниками проекта на всех этапах консультирования; - работать со специализированными информационными системами и цифровыми сервисами организации в области управления персоналом; - оформлять документы в соответствии с требованиями к управленческой документации, стандартами консультирования, договором и планом консультирования; - обеспечивать соблюдение требований законодательства российской федерации в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации;	дидатов на вакантные должности (профессии, специальности); - осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации и иными участниками проекта на всех этапах консультирования; - работать со специализированными информационными системами и цифровыми сервисами организации в области управления персоналом; - оформлять документы в соответствии с требованиями к управленческой документации, стандартами консультирования, договором и планом консультирования; - обеспечивать соблюдение требований законодательства российской федерации в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации;	
	ИД-ЗПК-2.	Владеть: - - аудита документооборота и документации по обучению и развитию персонала организации; - диагностики системы обучения и развития персонала организации; - оценки планирования и организации обучения и развития персонала организации; - оценки результатов обучения и развития персонала организации; - оценки эффективности системы, методологии и технологии обучения персонала организации; - оценки эффективности системы, методологии и технологии развития персонала организации;	- аудита документооборота и документации по обучению и развитию персонала организации; - диагностики системы обучения и развития персонала организации; - оценки планирования и организации обучения и развития персонала организации; - оценки результатов обучения и развития персонала организации; - оценки эффективности системы, методологии и технологии обучения персонала организации; - оценки эффективности системы, методологии и технологии развития персонала и построения профессиональной карьеры;	Отчет по практическим занятиям. Практические задания диф.зачета.

		сонала и построения профессиональной карьеры; - разработки проекта по изменению/совершенствованию структуры, системы и процессов обучения и развития персонала организации; - разработки проектов обучения персонала в соответствии с целями и особенностями организации; - разработки предложений по адаптации персонала, организации системы наставничества, стажировкам персонала организации; - разработки проектов адаптации персонала, организации системы наставничества, стажировок персонала организации; - разработки проектов развития персонала, построения профессиональной карьеры, работы с кадровым резервом в соответствии с особенностями организации; - разработки процедур администрирования, проектов локальных нормативных актов и документов по обучению, развитию и профессиональной карьере персонала организации; - подготовки и обоснования проекта бюджета на обучение и развитие персонала организации; - сопровождения внедрения проекта в области обучения и развития персонала организации; - разработки и проведения обучающих и развивающих	- разработки проекта по изменению/совершенствованию структуры, системы и процессов обучения и развития персонала организации; - разработки проектов обучения персонала в соответствии с целями и особенностями организации; - разработки предложений по адаптации персонала, организации системы наставничества, стажировкам персонала организации; - разработки проектов адаптации персонала, организации системы наставничества, стажировок персонала организации; - разработки проектов развития персонала, построения профессиональной карьеры, работы с кадровым резервом в соответствии с особенностями организации; - разработки процедур администрирования, проектов локальных нормативных актов и документов по обучению, развитию и профессиональной карьере персонала организации; - подготовки и обоснования проекта бюджета на обучение и развитие персонала организации; - сопровождения внедрения проекта в области обучения и развития персонала организации; - разработки и проведения обучающих и развивающих тренингов персонала организации; - оценки эффективности внедрения проектов в области обучения и раз-	
--	--	--	---	--

		щих тренингов персонала организации; - оценки эффективности внедрения проектов в области обучения и развития персонала организации; - оформления документации по консультационному проекту в области обучения и развития персонала.	вития персонала организации; - оформления документации по консультационному проекту в области обучения и развития персонала.	
--	--	---	---	--

3. Объем и виды учебной работы очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	45	45
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:		
- лекции (Л)	18	18
- лабораторные работы (ЛР)		
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	25	25
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
- контрольная работа		
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	99	99
2. Промежуточная аттестация		
Экзамен		
Дифференцированный зачет	+	+
Зачет		
Курсовой проект (КП)		
Курсовая работа (КР)		
Общая трудоемкость дисциплины	144	144

4. Содержание дисциплины очная форма обучения

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
8-й семестр				
Раздел 1. Теоретические основы делового общения	6		6	36
Тема 1. Риторический инструментарий деловой речи.	2		2	12
Тема 2. Невербальные средства делового общения.	2		2	12
Тема 3. Современный деловой этикет.	2		2	12
Раздел 2. Практические основы деловых перегово-	12		19	63

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
воров				
Тема 4. Особенности проведения совещания.	2		3	12
Тема 5. Деловые переговоры: определение тактики и стратегии.	4		4	12
Тема 6. Деловое общение по телефону и приём посетителей.	2		4	12
Тема 7. Специфика проведения деловых переговоров с деловыми партнёрами.	2		4	12
Тема 8. Анализ проведения деловых переговоров.	2		4	15
ИТОГО за 8 семестр	18		25	99
ИТОГО по дисциплине	18		25	99

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Семинар на тему: «Риторический инструментарий»
2	Семинар на тему: «Невербальная коммуникация»
3	Семинар на тему: «Современный деловой этикет»
4	Деловая игра на тему: «Особенности проведения совещания»
5	Семинар на тему: «Деловые переговоры: определения тактики и стратегии»
6	Деловая игра на тему: «Деловое общение по телефону и прием посетителей»
7	Деловая игра на тему: «Проведение деловых переговоров с партнерами»
8	Семинар на тему: «Анализ проведения деловых переговоров»

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем; отработка у обучающихся навыков взаимодействия в составе коллектива; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Деловые переговоры

6.1. Печатная учебно-методическая литература

п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
	1. Основная литература	
1.	Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации: учебное пособие. – М.: ИФРА-М, 2013. – 190с. – (Высшее образование:Бакалавриат)	5
2.	Коноваленко, М.Ю. Деловые коммуникации : учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко. – М.: Юрайт, 2014. – 468 с.	5
	2. Дополнительная литература	
	2.1. Учебные и научные издания	
1.	Ботавина, Р.Н. Этика деловых отношений: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2005.-208 с.	68
2.	Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений: Учебник/ Д.К.Захаров,В.Г. Коновалова. - М.: ИНФРА-М, 2003.-368 с.	16
3.	Мунин, А.Н. Деловое общение [Текст] : Курс лекций / А.Н. Мунин. - 2-е изд. - М.: Флинта : МПСИ, 2010. - 376 с.	1
	2.2. Периодические издания	
	Не используются	
	2.3. Нормативно-технические издания	
	Не используется	
	3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины	
	Не используется	
	4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента	
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная)

			сеть; авторизован- ный / свободный доступ)
Основная	Деловые коммуникации : учебное пособие / М. Г. Круталевич, Р. М. Прытков, Ю. Е. Холодилина, О. В. Бурдюгова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 216 с.	http://www.iprbookshop.ru/61357.html	сеть Интернет/ авторизован- ный
Основная	Михайлова, К. Ю. Международные деловые переговоры : учебное пособие / К. Ю. Михайлова, А. В. Трухачев. — 6-е изд. — Ставрополь : СтГАУ, 2013. — 368 с.	https://e.lanbook.com/book/61089	сеть Интернет/ авторизован- ный
Дополнительная	Гайда, В. Л. Управление конфликтами и деловые переговоры : учебно-методическое пособие / В. Л. Гайда, И. Ю. Хитрина. — Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2016. — 19 с	https://e.lanbook.com/book/180240	сеть Интернет/ авторизован- ный
Дополнительная	Остапенко, Г.Ф. Национальные особенности делового общения в международном бизнесе / Г.Ф. Остапенко; Перм. гос. техн. ун-т. — Электрон.версия учебного пособия. — Пермь: Изд-во ПГТУ, 2010. - 85 с.	http://elibrary.pstu.ru/view.php?fDocumentId=2917	сеть Интернет/ авторизован- ный
Дополнительная	Власова, Э. И. Этика делового общения : учебное пособие / Э. И. Власова. — Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2011. — 152 с.	https://www.iprbookshop.ru/16309.html	сеть Интернет/ авторизован- ный
Дополнительная	Семенова, М. А. Этикет делового общения : учебно-методическое пособие для студентов 3 курсов очного и заочного отделений всех специальностей по дисциплине «Основы делового общения» / М. А. Семенова. — Астрахань : Астраханский инженерно-строительный институт, ЭБС АСВ, 2009. — 106 с.	https://www.iprbookshop.ru/17075.html	сеть Интернет/ авторизован- ный
Дополнительная	Данилкова, М. П. Основы делового этикета : учебное пособие / М. П. Данилкова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2009. — 44 с.	https://www.iprbookshop.ru/44813.html	сеть Интернет/ авторизован- ный
Дополнительная	Документирование управленческой деятельности. Деловое письмо: требования к оформлению; алгоритм работы с текстом делового письма; классификация; образцы текстов де-	http://elibrary.pstu.ru/docview/2832	сеть Интернет/ авторизован- ный

	ловых писем: учеб.- метод. пособие: в 2 ч. Ч. II / авт.-сост. И. М. Будянская; Перм. гос. техн. ун-т. – Электрон. версия учебного пособия. – Пермь: Изд-во ПГТУ, 2007. - 116 с.		
Дополнительная	Ланцова, Л. А. Переговоры в деловом общении: текст лекций : учебное пособие / Л. А. Ланцова. — Санкт-Петербург :СПбГЛТУ, 2012. — 24 с.:	https://e.lanbook.com/book/45546	сеть Интернет/авторизованный
Дополнительная	Топеха, Т.А. Психология делового общения/ Т.А. Топеха; Перм. гос. техн. ун-т. – Электрон. версия учебного пособия. – Пермь: Изд-во ПГТУ, 2010. – 281 с.	http://elib.pstu.ru/view.php?fDocumentId=451	сеть Интернет/авторизованный
Дополнительная	Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки [Текст]: научный рецензируемый журнал. Архив номеров 2010-2022 гг.	http://vestnik.pstu.ru/soc-eco/about/inf/	сеть Интернет/авторизованный
Методические указания для студентов по освоению дисциплины	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «ДЕЛОВЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)» МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ по организации практических занятий. Лысьва 2020 г.	\\mserv\elcat\Электронные пособия\	Локальная сеть/свободный
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «ДЕЛОВЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)» МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ по организации, выполнению и контролю самостоятельной работы студентов. Лысьва 2020 г.	\\mserv\elcat\Электронные пособия\	Локальная сеть/свободный

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Офисные приложения	Программный комплекс – Microsoft Office (Академическая лицензия) Справочно-правовая система Консультант Плюс версия Проф MozillaFirefox свободно-распространяемое

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование БД	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	http://e.lanbook.ru/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция. Практическое занятие	Рабочее место преподавателя	1
	Доска аудиторная для написания мелом	1
	Компьютер	1
	Проектор	1
	Экран настенный	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе
