

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 12 от «08» июня 2018 г.

Зав. кафедрой У.А. Назаров / У.А. Назарова

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Л.Р. Абзалилова / Л.Р. Абзалилова

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Деловые и организационные игры вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки  
Экономика и управление персоналом

Квалификация  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
доцент, к.с.н., доцент

Габидуллина Г.Р.

Для приема: 2018 г.

Уфа 2018 г.

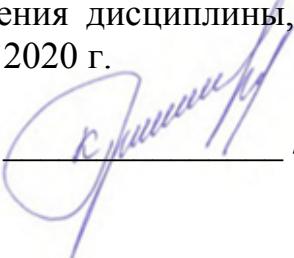
Составитель: к.с.н., доцент Габидуллина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 12 от 8 июня 2018 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (перечень литературы, перечень вопросов к экзамену), утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 13 мая 2019 г.

Заведующий кафедрой  / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень вопросов к экзамену), протокол № 9 от 6 апреля 2020 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	9
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	9
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	11
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	26
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	26
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины .....	27
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	28

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	<b>Знать:</b> методологию организационно-деятельностных игр; -основы игротехники, технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-ориентированной, практическо-деловой и проектной игр	<b>ПК-5</b> знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.	
Умения	<b>Уметь:</b> ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; -эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных ресурсов коллектива	<b>ПК-5</b> знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике.	
Владения (навыки / опыт деятельности)	<b>Владеть:</b> навыками постановки цели и выбору путей ее достижения -навыками игротехники.	<b>ПК-5</b> знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.	

## **2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.В..07 «Деловые и организационные игры» является дисциплиной вариативной части.

Дисциплина изучается студентами:

– заочной формы обучения – на 3 курсе (2-3 сессии).

Цели изучения дисциплины: формирование навыков группового решения проблем и задач в ходе деловых и организационных игр.

Для освоения дисциплины «Деловые и организационные игры» необходимы компетенции, сформированные в рамках таких дисциплин как «Организационное поведение», «Теория управления».

Дисциплина «Деловые и организационные игры» предшествует и является наиболее значимой для освоения дисциплин «Организация и нормирование труда», «Тренинг развития лидерских качеств» или «Тренинг командообразования», а также необходимой для успешного прохождения «Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (управление персоналом)» и подготовки ВКР.

**3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Деловые и организационные игры»  
на 3 курсе  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	8
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	119,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен на 3 курсе

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости	
		ЛК	ПР /СЕМ	ЛР	СР				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Модуль 1. Понятие деловой игры и ее основные характеристики, назначение и области применения деловых игр									
1.	Понятие деловой игры. Назначение деловой игры	1	1		20	1, 4,5,	Вопросы для самоконтроля к теме 1(1, 3, 6)	Проверка ответов на вопросы самоконтроля	
2.	Области применения деловых игр	1	1		20	1,3,4	Вопросы для самоконтроля к теме 2 (1,3)	Проверка ответов на вопросы самоконтроля	
Модуль 2. Особенности деловых и организационных игр									
3.	Особенности деловых игр. Многоцелевой характер деловой игры.	1	2		20	1, 2, 4	Вопросы для самоконтроля, практическое задание	Проверка ответов на вопросы самоконтроля, практического задания	
4.	Особенности организационных игр. Основные характеристики организационных игр	1	2		20	1,2, 4, 5,	Вопросы для самоконтроля, практическое задание	Проверка ответов на вопросы самоконтроля, Практическое задание	

**Модуль 3. Методики и техники деловых и организационных игр**

5.	Методики и техники деловых и организационных игр. Деловая игра как метод активного обучения студентов. Концепция и методика деловой игры «мозговой штурм».	1	1		20	1, 3, 4,5	Вопросы для самоконтроля к теме 5 (1, 2, 4, 6)	Проверка ответов на вопросы самоконтроля
6.	Основные этапы проведения игры. Стратегии поведения в играх. Ролевая структура участников игры.	1	1		19,8	1, 3, 5	Вопросы для самоконтроля к теме 6 (1, 2, 5)	Проверка ответов на вопросы самоконтроля
	<b>Всего часов:</b>	<b>6</b>	<b>8</b>		<b>119,8</b>			

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ПК-5** – знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: методологию организационно-деятельностных игр; основы игротехники, технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-ориентированной, практически-деловой и проектной игр	Отсутствие знаний, или фрагментарные представления о методологии организационно-деятельностных игр; основах игротехники; технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-ориентированной, организационно-мыслительной, продуктно-	Неполные представления о методологии организационно-деятельностных игр; основах игротехники; технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методологии организационно-деятельностных игр; основах игротехники; технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-	Сформированные системные представления о методологии организационно-деятельностных игр; основах игротехники; технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-

		ориентированной, практически-деловой и проектной игр	практически-деловой и проектной игр	дуктно-ориентированной, практически-деловой и проектной игр	ориентированной, практически-деловой и проектной игр
Второй этап (уровень)	Уметь: ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных ресурсов коллектива	Отсутствие умений или фрагментарные умения ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных ресурсов коллектива	В целом успешное, но не систематическое умения ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных ресурсов коллектива	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных ресурсов коллектива	Сформированное умение ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных ресурсов коллектива
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками постановки цели и выбору путей ее достижения; - навыками игротехники	Отсутствие владения или фрагментарное владение навыками постановки цели и выбору путей ее достижения; - навыками игротехники	В целом успешное, но не систематическое владение навыками постановки цели и выбору путей ее достижения; - навыками игротехники	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками постановки цели и выбору путей ее достижения; - навыками игротехники	Успешное и систематическое владение навыками постановки цели и выбору путей ее достижения; - навыками игротехники

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и итогового контроля (экзамена).

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля в рамках одного семестра установлено в соотношении:

– для промежуточной аттестации с «экзаменом»: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Знать: методологию организационно-деятельностных игр; - основы игротехники, технологии инновационных и имитационных игр, организационно-деятельностной игры, организационно-мыслительной, продуктно-ориентированной, практической-деловой и проектной игр	ПК-5	вопросы самоконтроля, контрольная работа, экзаменационные вопросы
2-й этап Умения	2. Уметь ставить цели и выбирать эффективные пути их достижения; - эффективно организовывать групповую работу; - применять методологию организационно-деятельностной и инновационной игры для развития личностных и организационных	ПК-5	индивидуальные задания, контрольная работа

	ресурсов коллектива		
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	2. Владеть: навыками постановки цели и выбору путей ее достижения - навыками игротехники.	ПК-5	практическое задание

### Формы и содержание текущего контроля

- контроль посещаемости лекционных и практических занятий;
- выборочная проверка ответов на вопросы самоконтроля к темам;
- оценка уровня развития компетенций по результатам выполнения упражнений и решения практических ситуаций.

### *Типовые контрольные задания*

### **Задания для текущего контроля**

#### **Вопросы самоконтроля к темам (для самостоятельной работы)**

Тема 1. Понятие деловой игры. Основные характеристики деловой игры.

- 1) Понятие деловой игры;
- 2) Основные характеристики деловой игры;
- 3) Назначение деловой игры;
- 4) Области применения деловых игр
- 5) Деловая игра как новый вид научно-технической деятельности
- 6) Деловые игры в сферах обучения, научного исследования, проектирования, управления и др.

Тема 2. Области применения деловых игр

- 1) Различные подходы к классификации исследованию деловых управлеченческих игр
- 2) Основные направления использования метода деловых (управлеченческих) игр
- 3) Деловая игра как основная форма и инструмент в практическом менеджменте. Основные подходы к определению дефиниций «деловая игра»
- 4) Метод деловых (управлеченческих) игр как основная форма и инструмент в практическом менеджменте;
- 5) Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
- 6) Основные атрибуты деловых игр.

### Тема 3. Особенности деловых игр Многоцелевой характер деловой игры.

- 1) Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе организационных игр;
- 2) Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина;
- 3) Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе;
- 4) Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.
- 5) История развития метода деловых игр (М.М. Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П. Щедровицкого, инновационные игры В.С. Дудченко, школа В.К. Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В. Гильбо (Ленинград) и др. Два рождения деловых игр в отечественной науке, деловые игры в США (Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюк, Р. Прюдом и другие).

### Тема 4. Особенности организационных игр. Основные характеристики организационных игр.

- 1) Организационные игры;
- 2) Основные характеристики организационных игр: проблемный характер решаемых ситуаций, полипрофессиональность и полипредметность, методологизированность и пр.;
- 3) Особенности деловых игр;
- 4) Особенности организационных игр;
- 5) Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.
- 6) Типовые области назначения и применения организационных игр.

### Тема 5. Методики и техники деловых игр

- 1) Принципы построения и проведения деловых игр: наглядность и простота представления моделируемых процессов, модульный характер игры
- 2) Руководство игрой. Оценка результатов игры
- 3) Распределение ролей между участниками игры. Различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов;
- 4) Наличие управляемого эмоционального напряжения;
- 5) Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли. Наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива.
- 6) Коллективная выработка решений участниками игры. Многоальтернативность решений. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

## Тема 6. Основные этапы проведения игр

- 1) Классификация деловых игр по времени проведения, по оценке деятельности; по конечному результату, по конечной цели, по методологии проведения (луночные игры, ролевые игры, групповые дискуссии, имитационные, организационно-деятельностные игры, эмоционально-деятельностные игры, инновационные игры, ансамблевые игры, комбинированные интерактивно-деятельностные стратегические игры);
- 2) Классификация по моделируемому объекту, по наличию взаимодействия, по конструктивным особенностям, по однозначности выигрыша, по наличию случайных событий. Трехмерная классификация деловых игр;
- 3) Виды деловых управленческих игр, применяемых в менеджменте: обучающие деловые игры; деловые игры для практического менеджмента. проектные деловые игры, исследовательские деловые игры.
- 4) «Жесткие» деловые игры, «мягкие» деловые игры;
- 5) Детерминированные и вероятностные деловые игры;
- 6) Интерактивные и неинтерактивные деловые игры;
- 7) Общие и функциональные деловые игры;
- 8) Ручные и компьютерные деловые игры;
- 9) Очный и заочный регламенты проведения деловых игр.
- 10) Принципы построения и проведения деловых игр. Участники деловой игры. Структура деловой игры.

### Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не засчитано

### Индивидуальные задания (для самостоятельной работы)

*Задание 1.* Написать эссе на одну из выбранных тем

*Основная часть:*

1. Различные подходы к классификации исследованию деловых игр.
2. Основные направления использования метода деловых (управленческих) игр.

3. Деловая игра как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
4. Основные подходы к определению дефиниций «деловая игра».
5. Метод деловых (управленческих) игр как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
6. Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
7. Основные атрибуты деловых игр.
8. Психологические исследования как основа разработки деловых игр.
9. Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.
10. Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина.
11. Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе.
12. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.
13. История развития метода деловых игр (М.М. Бирнштейн), организационно-деловые игры Г.П. Щедровицкого, инновационные игры В.С. Дудченко, школа В.К. Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В. Гильбо (Ленинград) и др.
14. Два рождения деловых игр в отечественной науке, деловые игры в США (Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюок, Р. Прюдом и другие).
15. Внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр.
16. Понятие коллектива, понятие группы.
17. Проблема группы и групповой сплоченности в современной социальной психологии.
18. Психологические и непсихологические критерии эффективности коллектива и руководства им.
19. Формальная и неформальная структуры коллектива. Неформальная структура группы. Позиции человека в неформальной структуре.
20. Взаимодействие и взаимоотношения в коллективе.
21. Социально-психологический климат в коллективе. Включенность личности в коллектив. Нормы, ценности и санкции в производственном коллективе.
22. Типы совместной деятельности в коллективе: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.
23. Проблема группообразования в современной социальной психологии.
24. Модели группообразования и групповой динамики.

25. Внутригрупповые механизмы, обеспечивающие сохранность группы: руководство и лидерство, групповое давление, конформность, сплочение, командообразование – teambuilding.

26. Явление интрагруппового фаворитизма. Феномены совместимости и сработанности в групповой деятельности.

27. Подход Стенфорда и Роарка. Модель Такмена. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.

28. Подходы к формированию команды. Методы и приемы командообразования. Типологии командообразования. Принцип Ч. Манза и Г. Симза «4-К»: комбинат, кружок, клика, команда. Формирование управлеченческих команд. Этапы формирования команды.

29. Модели функционирования команды. Командная работа и работа в команде.

30. Подходы к формированию команды. Интертипные и интритипные отношения в команде.

*Дополнительная часть:*

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

**Критерии оценивания индивидуального задания (эссе) для заочной формы:**

Критерии оценивания индивидуального задания	оценка
Задание выполнено полностью: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы, даны верные ответы на вопросы	зачтено
Задание выполнено полностью: в тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы, но есть недочеты в ответах на вопросы	зачтено
Задание не выполнено или выполнено не в полном объёме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, ответы на вопросы не аргументированы, рассуждения являются ошибочными или чрезесчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

**Пример ситуативного задания**

*Задание 1.* От эффективной работы торгового представителя зависит многое

Компания по производству безалкогольных напитков «Свежесть» испытывала большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Для организаций, производящих быстро оборачивающиеся товары народного потребления, роль отдела продаж, в частности торговых представителей, исключительно высока. Однако именно с

этой группой работников возникали большие сложности. Наряду с теми, кто работал очень эффективно, были те, кто не справлялся с поставленными задачами. Не могли решить проблему и комиссионные выплаты, процент которых напрямую зависел от объема продаж (в среднем комиссионные составляли около 70% заработка этих категорий работников).

Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы набора и отбора торговых представителей для работы в организации. Он попросил своего заместителя определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

**Вопросы:**

1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации (предварительный отбор, интервью, тестирование и др.)?

**Критерии оценивания задания (для заочной формы):**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержаться незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

### **Пример практического задания в группе**

*Основная часть.*

*Постановка задания группе:* Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание, руководствуясь последовательностью поставленных вопросов.

**Описание ситуации:** Международная корпорация Холдинг «Наука Т» – одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» – одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов.

Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных.

Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых – уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации – тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами – эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой – 208, на административно-управленческий – 79 программ. Остальные носят «сквозной» характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумулирование опыта – поддержка учащихся и вознаграждение за успехи – установление обратной связи с преподавателем – обеспечение вовлеченности работников – интеграция их усилий». Для этого Холдинг «Наука Т» использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи».

В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной, или по научно-инженерной линии).

*Вопросы:*

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации.
5. Сформулируйте основные корпоративные правила:
  - в области отбора, обучения и продвижения персонала;
  - в области стимулирования труда.
6. Предложите программу кадровых мероприятий.

*Дополнительная часть*

По результатам выполнения задания в группе подготовьте аналитический отчет и дождите его группе, в форме «коллективного обсуждения результатов».

## **Критерии оценивания задания (для заочной формы):**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью цель задания достигнута: получен верный ответ, требуемые навыки сформированы	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, нет верного ответа, требуемые навыки не сформированы, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

## **Задания для рубежного контроля**

## **Задания для контрольной работы**

Тематика контрольных работ:

- 1) Деловые игры в сферах обучения, научного исследования, проектирования, управления и др.
- 2) Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
- 3) Руководство игрой. Оценка результатов игры

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает две части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля) и основную (разбор ситуации, или решение кейса). Содержание частей контрольной варьируется по вариантам.

## **Пример варианта контрольной работы**

*Вводная часть:* ответить на контрольные вопросы по содержанию модуля

- 1) В чем состоит многоцелевой характер деловой игры?
- 2) Основные атрибуты деловых игр.
- 3) Интерактивными и неинтерактивные деловые игры

*Основная часть задания:*

*Проанализируйте информацию о ситуации в организации и ответьте на поставленные вопросы:*

*Описание ситуации:*

Александр Ковалев – директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов

Александра – создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами – психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей.

Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

### *Вопросы*

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если «да», то почему?
2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).
3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.
4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

### **Критерии оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения):**

Критерии оценивания рубежной контрольной работы	оценка
Задание выполнено полностью: основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы,	зачтено
Задание выполнено не в полном объёме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	зачтено

### **Итоговый контроль**

#### **Описание методики оценивания:**

Перед проведением итогового контроля (экзамена) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля за семестр с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов.

Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплине. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенции ПК-5 в части знаний.

---

### Образец экзаменационного билета

Башкирский государственный университет  
Институт экономики, финансов и бизнеса  
Кафедра социологии труда  
и экономики предпринимательства

Направление подготовки 38.03.03  
Управление персоналом  
Заочная форма обучения  
Дисциплина  
«Деловые и организационные игры»

### Экзаменационный билет № 1

1. Основные характеристики деловой игры. В чем состоит назначение деловой игры, и в каких областях их применяют?
2. История развития метода деловых игр (М.М. Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П. Щедровицкого, инновационные игры В.С. Дудченко, школа В.К. Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В. Гильбо (Ленинград) и др.

И.о. зав. кафедрой

К.Е. Гришин

---

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

#### **Критерии оценивания для заочной формы:**

«Отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание терминологии, основных элементов, функциональных возможностей. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

«Хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

«Удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

### Примерные вопросы для экзамена

1. Классификация деловых игр.
2. Классификация по моделируемому объекту, по наличию взаимодействия, по конструктивным особенностям, по однозначности выигрыша, по наличию случайных событий.
3. Трехмерная классификация деловых игр.
4. Виды деловых управленческих игр, применяемых в менеджменте: обучающие деловые игры; деловые игры для практического менеджмента.
5. Проектные деловые игры, исследовательские деловые игры.
6. «Жесткие» деловые игры, «мягкие» деловые игры.
7. Детерминированные и вероятностные деловые игры.
8. Интерактивными и неинтерактивные деловые игры.
9. Общие и функциональные деловые игры.
10. Ручные и компьютерные деловые игры.
11. Очный и заочный регламенты проведения деловых игр.
12. Принципы построения и проведения деловых игр.
13. Участники деловой игры.
14. Структура деловой игры.
15. Принципы построения и проведения деловых игр: наглядность и простота представления моделируемых процессов.
16. Модульный характер игры (модуль участника, модуль руководителя игры).
17. Руководство игрой.
18. Оценка результатов игры. Распределение ролей между участниками игры.
19. Различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов.

20. Наличие управляемого эмоционального напряжения.
21. Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
22. Наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива.
23. Коллективная выработка решений участниками игры.
24. Многоальтернативность решений.
25. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.
26. Деловое общение в деловых управленческих играх.
27. Понятие этики, морали, этикета в деловом общении.
28. Понятие менталитета делового общения.
29. Разнообразие национальных моделей общения.
30. Формы делового общения (деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, деловые дискуссии, публичная (ораторская) речь)) и их характеристики.
31. Деловая дискуссия, полемика, спор и их психологические особенности. Психологическая техника, парирование замечаний и вопросов.
32. Assessment Center как реализация управленческих деловых игр.
33. Методы оценки персонала. Assessment Center – Центр Оценки. Основные направления использования метода деловых (управленческих) игр.
34. Деловая игра как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
35. Метод деловых (управленческих) игр как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
36. Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
37. Основные атрибуты деловых игр.
38. Психологические исследования как основа разработки деловых игр.
39. Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина.
40. Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе.
41. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.
42. История развития метода деловых игр (М.М. Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П. Щедровицкого, инновационные игры В.С. Дудченко, школа В.К. Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В. Гильбо (Ленинград) и др.).
43. Два рождения деловых игр в отечественной науке, деловые игры в США (Ч. Айт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюк, Р. Прюдом и другие).
44. Внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр.

45. Проблема группы и групповой сплоченности в современной социальной психологии.
46. Психологические и непсихологические критерии эффективности коллектива и руководства им.
47. Формальная и неформальная структуры коллектива. Неформальная структура группы. Позиции человека в неформальной структуре.
48. Взаимодействие и взаимоотношения в коллективе.
49. Социально-психологический климат в коллективе. Включенность личности в коллектив. Нормы, ценности и санкции в производственном коллективе.
50. Типы совместной деятельности в коллективе: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.
51. Модели группообразования и групповой динамики.
52. Классификация деловых игр.
53. Классификация по моделируемому объекту, по наличию взаимодействия, по конструктивным особенностям, по однозначности выигрыша, по наличию случайных событий.
54. Трехмерная классификация деловых игр.
55. Виды деловых управленческих игр, применяемых в менеджменте: обучающие деловые игры; деловые игры для практического менеджмента.
56. Проектные деловые игры, исследовательские деловые игры.
57. «Жесткие» деловые игры, «мягкие» деловые игры.
58. Детерминированные и вероятностные деловые игры.
59. Интерактивными и неинтерактивные деловые игры.
60. Общие и функциональные деловые игры.
61. Ручные и компьютерные деловые игры.
62. Очный и заочный регламенты проведения деловых игр.
63. Принципы построения и проведения деловых игр.
64. Участники деловой игры.
65. Структура деловой игры.
66. Принципы построения и проведения деловых игр: наглядность и простота представления моделируемых процессов.
67. Модульный характер игры (модуль участника, модуль руководителя игры).
68. Руководство игрой.
69. Оценка результатов игры. Распределение ролей между участниками игры.
70. Различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов.
71. Наличие управляемого эмоционального напряжения.
72. Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
73. Наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива.
74. Коллективная выработка решений участниками игры.

75. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.
76. Деловое общение в деловых управленческих играх.
77. Понятие этики, морали, этикета в деловом общении.
78. Понятие менталитета делового общения.
79. Разнообразие национальных моделей общения.
80. Формы делового общения (деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, деловые дискуссии, публичная речь) и их характеристики.
81. Деловая дискуссия, полемика, спор и их психологические особенности. Психологическая техника, парирование замечаний и вопросов.

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

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

Основная литература:

1. Нигматуллина, И. В. Игра как метод интерактивного обучения: учебное пособие для преподавателей / И.В. Нигматуллина; Финансовый университет при Правительстве РФ. – М.: Прометей, 2018. – 62 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494913>

2. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 460 с. URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book\_red&id=114431

Дополнительная литература:

3. Левкин, В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В.Е. Левкин. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 209 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202>

4. Социальные технологии. Деловые игры / Под ред. С.Л. Шароновой М.: Изд-во ПСТГУ, 2013. – 224 с. – URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book\_red&id=277161

5. Морозова, С.М. Деловые игры, задачи, тесты / С.М. Морозова; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. – Москва: Альтаир : МГАВТ, 2012. – 85 с.: табл., ил. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429961>

**5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	2	3
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	<a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
5.	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
6.	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	<a href="http://www.economy.gov.ru">www.economy.gov.ru</a>
7.	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	<a href="http://www.minecon.bashkortostan.ru">www.minecon.bashkortostan.ru</a>
8.	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	<a href="http://www.rostrud.ru">www.rostrud.ru</a>
9.	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
10.	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	<a href="http://www.bashstat.ru">www.bashstat.ru</a>
11.	Официальный сайт Международной организации труда	<a href="http://www.ilo.ru">http://www.ilo.ru</a>
12.	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	<a href="http://www.chelt.ru">http://www.chelt.ru</a>
13.	Журнал «Труд и социальные отношения»	<a href="http://www.jurnal-tiso.by.ru">http://www.jurnal-tiso.by.ru</a>
14.	Журнал «Вопросы экономики»	<a href="http://www.vopreco.ru">http://www.vopreco.ru</a>
15.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
16.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.hro.ru/hrm">http://www.hro.ru/hrm</a>
17.	Научно-практический онлайновый	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>

	журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	
18.	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	www.zarplata.com
19.	Академия живого бизнеса - кейсы	www.akademiki.biz
20.	Учебник работы с кейсами	www.twirpx.com
21.	Classroom Expernomics - обучающие игры	www.marietta.edu
22.	Активные методы обучения	www.nsu.ru

### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

### 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические /семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. Система централизованного тестирования

		БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
<b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</b>	Групповые и индивидуальные консультаций, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
<b>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</b>	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118</b>	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге