

**ПЕРВОЕ ВЫСШЕЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ РОССИИ**



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**СОГЛАСОВАНО**

\_\_\_\_\_  
Руководитель ОПОП ВО  
профессор А.Е. Череповицын

**УТВЕРЖДАЮ**

\_\_\_\_\_  
Проректор по образовательной  
деятельности  
Д.Г. Петраков

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ В КОМПАНИЯХ МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВОГО  
КОМПЛЕКСА**

<b>Уровень высшего образования:</b>	Магистратура
<b>Направление подготовки:</b>	38.04.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль):</b>	Стратегический менеджмент
<b>Квалификация выпускника:</b>	Магистр
<b>Форма обучения:</b>	очная
<b>Составитель:</b>	к.э.н. Невская М.А.

Санкт-Петербург

**Рабочая программа дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса» разработана:**

-в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по *направлению подготовки «38.04.02 Менеджмент»*, утвержденного приказом Минобрнауки России №952 от 12 августа 2020 г.;

-на основании учебного плана по *направлению подготовки «38.04.02 Менеджмент»»* направленность (профиль) «Стратегический менеджмент».

Составитель \_\_\_\_\_ к.э.н. доц. М.А. Невская

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики, организации и управления от 16.01.2023 № 9**

Заведующий кафедрой экономики,  
организации и управления \_\_\_\_\_ д.э.н., профессор Череповицын А.Е.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у студентов системы знаний, навыков анализа и разработки стратегических управленческих решений в области управления человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса.

Основные задачи дисциплины:

- формирование у студентов понимания действий закономерностей и принципов управления человеческими ресурсами, их взаимосвязи с деятельностью компании;
- формирование знаний, навыков и умений студентов, необходимых для их будущей профессиональной деятельности и дальнейшего самообразования в качестве руководителей и специалистов компаний;
- ознакомление обучаемых с технологиями организационного проектирования и управления человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса, их прогнозированием как динамических и сложноорганизованных процессов;
- ориентирование студентов на применение стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса;
- формирование знаний в области управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями в компаниях минерально-сырьевого комплекса;
- формирование навыков по разработке стратегий кадрового развития компаний минерально-сырьевого комплекса и их отдельных подразделений, анализу существующих форм организации управления, совершенствованию кадровых стратегий компаний минерально-сырьевого комплекса.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратура)» и изучается в 3-м семестре.

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса» являются «Теория организации и организационного поведения», «Методология научного исследования», «Управленческая экономика».

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Стратегический контроллинг». «Управление бизнес-процессами».

Особенностью дисциплины является включение компетенций, соответствующих Стандарту профессиональной деятельности.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса» направлен на формирование следующих компетенций:

Формируемые компетенции по ФГОС ВО		Код и наименование индикатора достижения компетенции
Содержание компетенции	Код компетенции	

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3</b>	УК-3.1. Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства
		УК-3.2. Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
		УК-3.3. Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>УК-5</b>	УК-5.1. Знать: закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия
		УК-5.2. Уметь: понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
		УК-5.3. Владеть: методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия
Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	<b>ОПК-1</b>	ОПК-1.1. Знать основы стратегического менеджмента, стратегического анализа, стратегического маркетинга, стратегического управления человеческими ресурсами, стратегического управления инновациями; управленческой экономики, теории организации и организационного поведения, оценки стоимости компаний, корпоративных финансов, оценки рисков
		ОПК-1.2. Уметь: применять фундаментальные знания в области стратегического менеджмента, маркетинга, управления человеческими ресурсами, управления инновациями; управленческой экономики, теории организации и организационного поведения для выявления проблем, постановки и решения прикладных и исследовательских задач
		ОПК-1.3. Владеть навыками анализа и оценки корпоративных финансов, стоимости компании и рисков, в том числе с применением экономико-математических методов

<p>Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p>	<p><b>ОПК-3</b></p>	<p>ОПК-3.1. Знать: современные проблемы управления, методы разработки, обоснования и оценки эффективности и социальной значимости бизнес-решений</p>
		<p>ОПК-3.2. Уметь: выявлять, анализировать, обобщать, прогнозировать рыночные тенденции для принятия обоснованных управленческих решений в условиях кросс-культурной, институциональной и рыночной среды</p>
		<p>ОПК-3.3. Владеть: навыками самостоятельной разработки, обоснования и оценки эффективности бизнес-решений</p>
<p>Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций</p>	<p><b>ОПК-4</b></p>	<p>ОПК-4.1. Знать: способы формирования трудовых коллективов, методы стратегического управления их деятельностью</p>
		<p>ОПК-4.2. Уметь: применять современные практики управления, выявлять и оценивать рыночные возможности и риски для развития инновационных направлений деятельности в компаниях</p>
		<p>ОПК-4.3. Владеть: навыками разработки оптимальных стратегии развития бизнеса организации, планирования инновационных преобразований, контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности с использованием лидерских и коммуникативных методов</p>
<p>Способен обосновывать стратегии развития компаний минерально-сырьевого комплекса различного уровня</p>	<p><b>ПКС-1</b></p>	<p>ПКС-1.1 Знать: стратегии развития компаний различного уровня, организационные формы взаимодействия в минерально-сырьевом комплексе в условиях цифровизации управления и конкурентной среды, специфику стратегического управления человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса, методы оценки стоимости компаний</p>

	<p>ПКС-1.2 Уметь: анализировать действующие стратегии и определять направления стратегического развития компании, формировать конкурентные преимущества, применять методы разработки стратегий для компаний минерально-сырьевого комплекса</p>
	<p>ПКС-1.3 Владеть: навыками постановки стратегических целей в соответствии с миссией компании, разработки и принятия стратегических управленческих решений в минерально-сырьевом комплексе, навыками анализа и разработки стратегии и политики управления человеческими ресурсами, формирования коллективов и команд для реализации стратегических целей компаний минерально-сырьевого комплекса</p>

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса» составляет **3** зачетные единицы, **108** ак.ч.

Вид учебной работы	Всего ак.часов	Ак.часы по семестрам
		3
<b>Аудиторная работа, в том числе:</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
Лекции (Л)	10	10
Практические занятия (ПЗ)	24	24
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
<b>Самостоятельная работа студентов (СРС) в том числе:</b>	<b>38</b>	<b>38</b>
Выполнение курсовой работы (проекта)	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	18	18
Реферат	-	-
Подготовка к практическим занятиям	20	20
Подготовка к лабораторным занятиям	-	-
<b>Промежуточная аттестация – экзамен (Э)</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
<b>ак. час.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>зач. ед.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

##### 4.2. Содержание дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса»

Учебным планом предусмотрены: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

##### 4.2.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование разделов	Виды занятий				
		Всего ак. часов	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа студента
1.	Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами (УЧР) и виды стратегий УЧР	42	6	16	-	20
2.	Раздел 2. Методы стратегического планирования УЧР в компаниях минерально-сырьевого комплекса	30	4	8	-	18
<b>Итого:</b>		<b>72</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>38</b>

#### 4.2.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак. часах
1.	Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами	Концептуально-теоретические основы управления человеческими ресурсами. Подходы к управлению человеческими ресурсами. Цели стратегического УЧР. Процесс стратегического УЧР. Организационные и функциональные стратегии УЧР в компаниях минерально-сырьевого комплекса	6
2.	Раздел 2. Методы стратегического планирования УЧР в компаниях минерально-сырьевого комплекса	Проблемы разработки стратегии УЧР в компаниях МСК. Этапы разработки стратегии УЧР. Методы стратегического анализа. Модели разработки стратегий УЧР. Цели и задачи стратегического планирования УЧР. Кадровая политика и ее типы. Принципы и элементы кадровой политики. Специфика разработки кадровой политики в компаниях МСК.	4
<b>Итого:</b>			<b>10</b>

#### 4.2.3. Практические занятия

№ п/п	Раздел	Тематика практических занятий	Трудоемкость в ак. часах
1.	Раздел 1.	Основы стратегического управления человеческими ресурсами (УЧР)	4
2.	Раздел 1.	Организационные стратегии УЧР в компаниях МСК	6
3.	Раздел 1.	Функциональные стратегии УЧР в компаниях МСК	6
4.	Раздел 2.	Методы построения стратегий УЧР в компаниях МСК	4
5.	Раздел 2.	Стратегическое планирование УЧР и кадровая политика. В компаниях МСК	4

#### 4.2.4. Лабораторные работы

Лабораторные работы не предусмотрены.

#### 4.2.5. Курсовые работы (проекты)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются:

**Лекции**, которые являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий:

- дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины;
- стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

**Практические занятия.** Цели практических занятий:

- совершенствовать умения и навыки решения практических задач.

Главным содержанием этого вида учебных занятий является работа каждого обучающегося по овладению практическими умениями и навыками профессиональной деятельности.

**Консультации** (текущая консультация, накануне экзамена) является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов).

Текущие консультации проводятся преподавателем, ведущим занятия в учебной группе и носят как индивидуальный, так и групповой характер.

**Самостоятельная работа обучающихся** направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

### 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 6.1. Тематика для самостоятельной подготовки

##### Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами

1. Формирование концепции стратегического управления человеческими ресурсами.
2. Цели и задачи стратегического УЧР.
3. Функции стратегического УЧР.
4. Подходы в стратегическом УЧР.
5. Этапы процесса стратегического УЧР.
6. Основные организационные стратегии УЧР.
7. Цель разработки организационных стратегий в компаниях МСК в современных условиях.
8. Задачи организационного развития компаний МСК
9. Стратегия изменения трудовых отношений в стратегическом УЧР.
10. Виды функциональных стратегий.
11. Понятие «ресурсная способность» организации.
12. Составляющие стратегии обеспечения кадрами в компаниях МСК.
13. Меры реализации стратегии удержания работников.



## **Раздел 2. Методы стратегического планирования УЧР в компаниях минерально-сырьевого комплекса**

1. Основные причины проблем, возникающих при построении стратегии УЧР в компаниях МСК.
2. Факторы, влияющие на выбор стратегии УЧР в компаниях МСК.
3. Этапы формирования стратегии УЧР.
4. Основные вопросы, рассматриваемые при выборе стратегии УЧР.
5. Основные методы анализа внешней и внутренней среды при разработке стратегии УЧР в компаниях МСК.
6. Кадровая политика компаний МСК.
7. Цели разработки кадровой политики.
8. Факторы, влияющие на эффективность кадровой политики.
9. Порядок разработки и утверждения кадровой политики.
10. Средства контроля за реализацией кадровой политики.

### **6.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации (экзамен)**

#### **6.2.1. Примерный перечень вопросов к экзамену (по дисциплине):**

### **Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами**

1. Что понимается под человеческими ресурсами в современном менеджменте?
2. Что понимается под человеческим капиталом (потенциалом)?
3. Какие этапы характерны для развития концепции управления человеческими ресурсами?
4. Каково значение стратегического УЧР в современных условиях?
5. Чем характеризуется гибкий (жесткий) подход к управлению человеческими ресурсами?
6. Что представляет собой «модель соответствия» в УЧР?
7. Что представляет собой психологический контракт?
8. Дайте характеристику типам трудовых отношений.
9. Чем отличается управление персоналом от управления человеческими ресурсами?
10. Какими признаками характеризуется стратегическое управление человеческими ресурсами?
11. Какие стратегии входят в организационную стратегию УЧР?
12. Какие изменения происходят в трудовых отношениях в современных условиях?
13. Почему необходимо разрабатывать стратегию управления культурой?
14. В чем суть идеологии компании, ориентированной на людей?
15. Что представляет собой идеология, ориентированная на задачу?
16. Какова цель стратегии обеспечения человеческими ресурсами компании МСК?
17. Какие методы применяются для планирования человеческих ресурсов в компаниях МСК?
18. В чем состоит задача планирования удержания человеческих ресурсов?
19. Что понимается под эмоциональной культурой?
20. В чем суть стратегии эффективности в управлении человеческими ресурсами?
21. Что понимается под вертикальной, горизонтальной и функциональной интеграцией?
22. Что понимается под кадровой стратегией компании?
23. Какие методы применяются при построении кадровой стратегии компании в МСК?
24. Какие типы кадровой политики могут применяться в компаниях в компаниях МСК?
25. Принципы построения кадровой политики в компаниях МСК.
26. Специфика построения кадровой политики в компаниях минерально-сырьевого комплекса.
27. В чем состоит процесс планирования персонала?
28. Какие виды планирования выделяют в зависимости от сроков и объемов планирования?
29. Особенности построения кадровой политики в компаниях МСК?
30. Какие факторы влияют на выбор кадровой стратегии в компаниях МСК?

**6.2.2. Примерные тестовые задания к экзамену**  
**Вариант 1**

№	Вопросы	Варианты ответов
1.	Трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей человека:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Человеческие ресурсы</li> <li>2. Человеческий потенциал</li> <li>3. Человеческий капитал</li> <li>4. Трудовой потенциал</li> </ol>
2.	Управление человеческими ресурсами включает:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование человеческих ресурсов</li> <li>2. Использование человеческих ресурсов</li> <li>3. Развитие человеческих ресурсов</li> <li>4. Все перечисленное</li> </ol>
3.	Представление человека как «элемента системы» характерно для концепции:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научного управления (начало XX в.)</li> <li>2. Административного управления (20-е годы XX в.)</li> <li>3. Человеческих отношений (50-е годы XX в.)</li> <li>4. Социализации (60-70-е годы)</li> </ol>
4.	Тезис «людские ресурсы – ключевой ресурс в руках менеджеров» соответствует:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гибкому подходу к УЧР</li> <li>2. Жесткому подходу к УЧР</li> <li>3. Компромиссному подходу к УЧР</li> <li>4. Не соответствует ни одному из перечисленных подходов</li> </ol>
5.	«Модель соответствия» в УЧР определяет:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соответствие стратегии УЧР организационной стратегии</li> <li>2. Соответствия организационной стратегии -стратегии УЧР</li> <li>3. Соответствие интересов персонала интересам менеджмента</li> <li>4. Соответствие интересов менеджмента интересам организации</li> </ol>
6.	Организационные стратегии УЧР включают:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегию организационного развития и стратегию управления культурой</li> <li>2. Стратегию управления изменениями и стратегию трудовых отношений</li> <li>3. Стратегию организационного развития и стратегию управления культурой, стратегию управления изменениями и стратегию трудовых отношений</li> <li>4. Стратегию управления культурой и стратегию трудовых отношений</li> </ol>
7.	Стратегии организационного развития разрабатываются в виде:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Графиков</li> <li>2. Схем</li> <li>3. Программ</li> <li>4. Конкретных задач</li> </ol>
8.	Вид организационной идеологии, основанной на независимости людей и отрицающей контроль над ними:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентированная на власть</li> <li>2. Ориентированная на людей</li> <li>3. Ориентированная на задачу</li> </ol>

		4. Ориентированная на роль
9.	Понятие «психологического контракта» связано:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. С непрерывным развитием трудовых отношений</li> <li>2. С невозможностью включать некоторые положения в трудовой контракт</li> <li>3. С пожеланиями работников и работодателей</li> <li>4. С необходимостью учета неформальных отношений между работодателем и работником</li> </ol>
10.	Создание условий, позволяющих организации привлекать и удерживать необходимых ей людей и эффективно их использовать – цель стратегии:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечения ресурсами</li> <li>2. Управления эффективностью</li> <li>3. Развития человеческих ресурсов</li> <li>4. Вознаграждения</li> </ol>
11.	Помощь персоналу в приобретении новых компетенций - задача:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирования человеческих ресурсов</li> <li>2. Планирования обеспечения ресурсами</li> <li>3. Планирования удержания ресурсов</li> <li>4. Планирования оптимального использования ресурсов</li> </ol>
12.	Метод планирования человеческих ресурсов, в основе которого лежит принцип увязки ресурсов организации с потребностями в плановом периоде, называется:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Балансовым</li> <li>2. Нормативным</li> <li>3. Экономико-математическим</li> <li>4. Экспертным</li> </ol>
13.	«Связывание» различных аспектов управления человеческими ресурсами в стратегии управления эффективностью, представляет собой:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вертикальную интеграцию</li> <li>2. Функциональную интеграцию</li> <li>3. Интеграцию человеческих ресурсов</li> <li>4. Интеграцию индивидуальных потребностей с нуждами организации</li> </ol>
14.	Ситуация, при которой организация вовлекает работников в подготовку и реализацию организационной политики, однако оставляет за собой право управлять характерна для типа трудовых отношений:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Противоборствующих</li> <li>2. Партнерских</li> <li>3. Традиционных</li> <li>4. Разделение власти</li> </ol>
15.	В результате SWOT-анализа персонала выявляются:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренние сильные и слабые стороны УЧР</li> <li>2. Внешние сильные и слабые стороны УЧР</li> <li>3. Внутренние сильные и слабые стороны УЧР, возможности и угрозы</li> <li>4. Внешние сильные и слабые стороны УЧР, возможности и угрозы</li> </ol>
16.	Специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала определяется как:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровая стратегия</li> <li>2. Кадровая политика</li> <li>3. Кадровая миссия</li> <li>4. Идеология компании</li> </ol>

17.	Кадровая политика, построенная на обоснованных средне- и долгосрочных прогнозах развития кадровой ситуации и программах развития компании МСК, называется:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пассивной</li> <li>2. Реактивной</li> <li>3. Превентивной</li> <li>4. Активной</li> </ol>
18.	Кадровая политика, основанная на привлечении человеческих ресурсов из вне, называется:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Открытой</li> <li>2. Закрытой</li> <li>3. Активной</li> <li>4. Пассивной</li> </ol>
19.	Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, с учетом этапов развития компании МСК, называются:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровой политикой</li> <li>2. Кадровыми мероприятиями</li> <li>3. Кадровой стратегией</li> <li>4. Кадровой миссией</li> </ol>
20.	Основным принципом развития персонала компании МСК является принцип:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соответствия</li> <li>2. Конкурности</li> <li>3. Самовыражения</li> <li>4. Сочетания</li> </ol>

## Вариант 2

№	Вопросы	Варианты ответов
1.	Совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества -	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Человеческие ресурсы</li> <li>2. Человеческий потенциал</li> <li>3. Человеческий капитал</li> <li>4. Трудовой потенциал</li> </ol>
2.	Понятие «экономический человек» соответствует концепции:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научного управления (начало XX в.)</li> <li>2. Административного управления (20-е годы XX в.)</li> <li>3. Человеческих отношений (50-е годы XX в.);</li> <li>4. Социализации (60-70-е годы)</li> </ol>
3.	Совпадение интересов работников с интересами руководства отвечает:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гибкому подходу к УЧР</li> <li>2. Жесткому подходу к УЧР</li> <li>3. Компромиссному подходу к УЧР</li> <li>4. Не соответствует ни одному из перечисленных подходов</li> </ol>
4.	В отличие от управления персоналом, УЧР:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Направлено на рядовых сотрудников</li> <li>2. Решает задачи тактического (оперативного характера)</li> <li>3. Ориентируется на менеджмент и бизнес</li> <li>4. Не пытается влиять на организационную культуру</li> </ol>
5.	Повышение эффективности функционирования компании – цель стратегий:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационного развития</li> <li>2. Управления ресурсами</li> <li>3. Управления культурой</li> <li>4. Управления изменениями</li> </ol>
6.	Стратегические планы организационной трансформации могут включать изменения:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структуры, культуры, процессов</li> <li>2. Только структуры и процессов</li> <li>3. Только культуры</li> </ol>

<b>№</b>	<b>Вопросы</b>	<b>Варианты ответов</b>
		4. Смену руководства компании
7.	Вид организационной идеологии, сфокусированной на компетентности:	1. Ориентированная на власть 2. Ориентированная на людей 3. Ориентированная на задачу 4. Ориентированная на роль
8.	Набор взаимных и непрописанных ожиданий каждого из участников трудовых отношений «включаются» в:	1. Трудовой контракт 2. Трудовое соглашение 3. «Психологический контракт» 4. Коллективный договор
9.	Повышение организационной эффективности, совершенствование результатов индивидуальных работников и команд, развитие умений, навыков, компетентности, приверженности и мотивации – цель стратегии:	1. Обеспечения ресурсами 2. Управления эффективностью 3. Развития человеческих ресурсов 4. Вознаграждения
10.	Определение количества и качества человеческих ресурсов, необходимых для организации – задача:	1. Планирования человеческих ресурсов 2. Планирования обеспечения ресурсами 3. Планирования удержания ресурсов 4. Планирования оптимального использования ресурсов
11.	Разработка мероприятий по удержанию персонала в организации – задача:	1. Планирования человеческих ресурсов 2. Планирования обеспечения ресурсами 3. Планирования удержания ресурсов 4. Планирования оптимального использования ресурсов
12.	Метод планирования человеческих ресурсов, в основе которого лежат математические методы и модели, относится:	1. Балансовому 2. Нормативному 3. Экономико-математическому 4. Экспертному
13.	«Связывание» функциональных стратегий в различных частях организации в стратегии управления эффективностью, представляет собой:	1. Вертикальную интеграцию 2. Функциональную интеграцию 3. Интеграцию человеческих ресурсов 4. Интеграцию индивидуальных потребностей с нуждами организации
14.	Эмоциональная культура – это способность:	1. Управлять собственными эмоциями в отношении других людей 2. Осознавать свои чувства и чувства других людей 3. Степень развитости чувств 4. Все определения отвечают понятию «эмоциональная культура»
15.	Составляющие эмоциональной культуры:	1. Саморегуляция и самосознание 2. Социальная ориентация и социальные умения и навыки 3. Саморегуляция, самосознание, социальная ориентация и социальные умения и навыки 4. Только саморегуляция
16.	Хорошие повседневные рабочие отношения, когда руководство	1. Противоборствующих 2. Партнерских

<b>№</b>	<b>Вопросы</b>	<b>Варианты ответов</b>
	предлагает, а работники реагируют через своих выборных представителей характерна для типа трудовых отношений:	3. Традиционных 4. Разделение власти
17.	С позиции стратегического анализа наличие высокопрофессиональных кадров горной компании можно отнести к фактору:	1. Внутреннему (сильная сторона) 2. Внешнему (сильная сторона) 3. Внешнему (возможности) 4. Внутреннему (возможности)
18.	Система принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы определяется как:	1. Кадровая стратегия 2. Кадровая политика 3. Кадровая миссия 4. Идеология компании
19.	Кадровая политика, построенная на обоснованных прогнозах развития кадровой ситуации компании МСК в среднесрочном периоде, называется:	1. Пассивной 2. Реактивной 3. Превентивной 4. Активной
20.	Основным принципом мотивации и стимулирования труда в компании МСК является принцип:	1. Соответствия 2. Конкурности 3. Самовыражения 4. Сочетания

### Вариант 3

<b>№</b>	<b>Вопросы</b>	<b>Варианты ответов</b>
1.	Совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности	1. Человеческие ресурсы 2. Человеческий потенциал 3. Человеческий капитал 4. Трудовой потенциал
2.	Понятие «профессиональный человек» соответствует концепции:	1. Научного управления (начало XX в.) 2. Административного управления (20-е годы 19 в.) 3. Человеческих отношений (50-е годы XX в.) 4. Социализации (60-70-е годы)
3.	Приоритет интересов руководства компании соответствует:	1. Гибкому подходу к УЧР 2. Жесткому подходу к УЧР 3. Компромиссному подходу к УЧР 4. Не соответствует ни одному из перечисленных подходов
4.	Подходы к разработке стратегии УЧР:	1. «Наилучшей практики» 2. «Наилучшего соответствия» 3. «Конфигурационный» 4. Все перечисленные
5.	Подготовка и реализация программ организационного развития рассматривается как задача:	1. Стратегии повышения организационной эффективности; 2. Стратегии развития организационных процессов 3. Стратегии организационной трансформации; 4. Стратегии управления изменениями

№	Вопросы	Варианты ответов
6.	Достижение долгосрочных целей в области изменения корпоративной культуры обеспечивается стратегиями:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационного развития</li> <li>2. Управления ресурсами</li> <li>3. Управления культурой</li> <li>4. Управления изменениями</li> </ol>
7.	Вид организационной идеологии, сфокусированной на легитимности, законности и бюрократии:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентированная на власть</li> <li>2. Ориентированная на людей</li> <li>3. Ориентированная на задачу</li> <li>4. Ориентированная на роль</li> </ol>
8.	Отношения, возникающие между работодателем и работником на рабочем месте, называются:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деловыми отношениями</li> <li>2. Двухсторонними отношениями</li> <li>3. Трудовыми отношениями</li> <li>4. Дружескими отношениями</li> </ol>
9.	Формирование обучающейся организации и создание условий для обучения, развития и совершенствования профессиональных навыков персонала – цель стратегии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечения ресурсами</li> <li>2. Управления эффективностью</li> <li>3. Развития человеческих ресурсов</li> <li>4. Вознаграждения</li> </ol>
10.	Выявление направлений, в соответствии с которыми организация должна обеспечивать адекватное сочетание элементов материального и нематериального стимулирования для поддержания деловой стратегии – цель стратегии:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечения ресурсами</li> <li>2. Управления эффективностью</li> <li>3. Развития человеческих ресурсов</li> <li>4. Вознаграждения</li> </ol>
11.	Учет гибкости в использовании человеческих ресурсов – задача:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирования человеческих ресурсов</li> <li>2. Планирования обеспечения ресурсами</li> <li>3. Планирования удержания ресурсов</li> <li>4. Планирования оптимального использования ресурсов</li> </ol>
12.	Метод планирования человеческих ресурсов, в основе которого – установленные нормы труда, называется:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Балансовым</li> <li>2. Нормативным</li> <li>3. Экономико-математическим</li> <li>4. Экспертным</li> </ol>
13.	«Связывание» или согласование деловых, командных и индивидуальных целей в стратегии управления эффективностью, представляет собой:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вертикальную интеграцию</li> <li>2. Функциональную интеграцию</li> <li>3. Интеграцию человеческих ресурсов</li> <li>4. Интеграцию индивидуальных потребностей с нуждами организации</li> </ol>
14.	Составляющие интеллектуального капитала, относимые к <i>работникам организации</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Индивидуальные навыки, способности, компетенции</li> <li>2. Коммерческие секреты</li> <li>3. Методики</li> <li>4. Бренды, лояльность</li> </ol>
15.	Ситуация, при которой	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Противоборствующих</li> </ol>

№	Вопросы	Варианты ответов
	организация решает, что ей необходимо сделать, а сотрудники вынуждены подчиняться, характерна для типа трудовых отношений:	2. Партнерских 3. Традиционных 4. Разделение власти
16.	Этапы разработки стратегии УЧР имеют следующую последовательность:	1. Анализ, диагностика, рекомендации, планирование, результат 2. Планирование, диагностика, анализ, рекомендации, результат 3. Результат, планирование, анализ, диагностика, рекомендации 4. Рекомендации, анализ, планирование, диагностика, результат
17.	Система ценностных установок и ориентиров, принимаемых персоналом компании определяется как:	1. Кадровая стратегия 2. Кадровая политика 3. Кадровая миссия 4. Идеология компании
18.	Кадровая политика, при которой руководство компании диагностирует и реагирует на негативные ситуации в деятельности персонала, но без разработки среднесрочных прогнозов кадровой ситуации, называется:	1. Пассивной 2. Реактивной 3. Превентивной 4. Активной
19.	Кадровая политика, ориентированная на привлечение собственного персонала для замещения человеческих ресурсов, называется:	1. Открытой 2. Закрытой 3. Активной 4. Пассивной
20.	Основным принципом кадровой политики при формировании и подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности является принцип:	1. Соответствия 2. Конкурности 3. Самовыражения 4. Сочетания

### 6.3. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

#### 6.3.1 Критерии оценок промежуточной аттестации (экзамен)

Оценка			
«2» (неудовлетворительно)	Пороговый уровень освоения	Углубленный уровень освоения	Продвинутый уровень освоения
	«3» (удовлетворительно)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
Студент не знает значительной части материала, допускает	Студент поверхностно знает материал основных	Студент хорошо знает материал, грамотно и по	Студент в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает



<b>Оценка</b>			
<b>«2» (неудовлетворительно)</b>	<b>Пороговый уровень освоения</b>	<b>Углубленный уровень освоения</b>	<b>Продвинутый уровень освоения</b>
	<b>«3» (удовлетворительно)</b>	<b>«4» (хорошо)</b>	<b>«5» (отлично)</b>
существенные ошибки в ответах на вопросы	разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос	существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос.	его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос
Не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий	Иногда находит решения, предусмотренные программой обучения заданий	Уверенно находит решения, предусмотренные программой обучения заданий	Безошибочно находит решения, предусмотренные программой обучения заданий
Большинство предусмотренных программой обучения заданий не выполнено	Предусмотренные программой обучения задания выполнены удовлетворительно	Предусмотренные программой обучения задания успешно выполнены	Предусмотренные программой обучения задания успешно выполнены

***Примерная шкала оценивания знаний в тестовой форме:***

<b>Количество правильных ответов, %</b>	<b>Оценка</b>
0-49	Неудовлетворительно
50-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **7.1. Рекомендуемая литература**

#### **7.1.1. Основная литература**

1. Подвербных, О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебник / О. Е. Подвербных. — 2-е изд., испр. и доп. — Красноярск: СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 200 с. — ISBN 978-5-86433-849-0. — Текст: электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/195180>

2. Вдовина О. А. Стратегия кадрового менеджмента: учеб. пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 167 с. — (Высшее образование: Магистратура).

<http://znanium.com/bookread2.php?book=911805>

3. Чуланова О. Л. Управление компетенциями персонала: учебник / О.Л. Чуланова. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). —

<http://znanium.com/bookread2.php?book=944153>

#### **7.1.2. Дополнительная литература**

1.Макаров П. Ю. Оценка человеческого потенциала региона на основе концепции интеллектуального капитала: Статья / Макаров П.Ю. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 21 с.  
<http://znanium.com/bookread2.php?book=559328>

2.Епишкин, И. А. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. - Москва : РУТ (МИИТ), 2018. - 207 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1896548>

3.Смолькин, В. П. Государственное стратегическое управление человеческими ресурсами на региональном уровне : монография / В. П. Смолькин. — Ульяновск : УлГУ, 2020. — 170 с. — ISBN 978-5-88866-832-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/199724>

4.Смолькин, В. П. Структурирование стратегического управления человеческими ресурсами: теория и практика: монография / В. П. Смолькин. — Ульяновск: УлГУ, 2018. — 252 с. — ISBN 978-5-88866-701-9. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/199706>

5. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. — Москва: РИОР: ИНФРА-М. 2018. — 278с. — (Научная мысль). — <https://doi.org/10.12737/1754-8>. - ISBN 978-5-369-01754-8. - Текст: электронный.

<https://znanium.com/catalog/product/951436>

### **7.1.3.Учебно-методическое обеспечение**

1. Стратегическое управление человеческими ресурсами в компаниях минерально-сырьевого комплекса Методические указания к практическим занятиям. /Санкт-Петербургский горный университет. Сост. *М.А.Невская, О.А.Маринина*. СПб, 2020. 30 с.

## **7.2. Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы**

1. Европейская цифровая библиотека Europeana: <http://www.europeana.eu/portal>

2. Информационно-издательский центр по геологии и недропользованию Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации - ООО "ГЕОИНФОРММАРК"-  
<http://www.geoinform.ru/>

3. Информационно-аналитический центр «Минерал» - <http://www.mineral.ru/>

4. КонсультантПлюс: справочно - поисковая система [Электронный ресурс]. - [www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/).

5. Мировая цифровая библиотека: <http://wdl.org/ru>

6. Научная электронная библиотека «Scopus» <https://www.scopus.com>

7. Научная электронная библиотека ScienceDirect: <http://www.sciencedirect.com>

8. Научная электронная библиотека «eLIBRARY»: <https://elibrary.ru/>

<https://e.lanbook.com/books>.

9. Поисковые системы Yandex, Rambler, Yahoo и др.

10. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс] [www.garant.ru/](http://www.garant.ru/).

11. Электронно-библиотечная система издательского центра «Лань»: <https://e.lanbook.com/books>

12. Электронная библиотека Российской Государственной Библиотеки (РГБ): <https://www.rsl.ru/ru/about/funds/elibrary>

13. Электронная библиотека учебников: <http://studentam.net>

14. Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru).

17. Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт»». <http://rucont.ru/>

18. Электронно-библиотечная система <http://www.sciteclibrary.ru/>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Материально-техническое оснащение аудиторий**

**Аудитории для проведения лекционных занятий** Специализированные аудитории, используемые при проведении занятий лекционного типа, оснащены мультимедийными проекторами и комплектом аппаратуры, позволяющей демонстрировать текстовые и графические материалы.

24 посадочных места

Витринные шкафы с коллекцией образцов неметаллических полезных ископаемых – 5 шт., стол 180×80×72 – 8 шт., стол с кафедрой – 1 шт., стул – 25 шт., плакат – 12 шт., карта – 3 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

**Аудитории для проведения практических занятий** Специализированные аудитории, используемые при проведении практических занятий.

16 посадочных мест

Стол преподавательский – 1 шт., стол для проведения занятий – 8 шт., стол угловой инженера – 1 шт., стол под приборы – 1 шт., стол двухъярусный для оборудования – 1 шт., кресло преподавательское – 4 шт., кресло – 16 шт., доска аудиторная – 2 шт., шкаф - витрина для документов – 1 шт., шкаф для одежды – 1 шт., шкаф общелабораторный – 1 шт., шкаф – 1 шт., жалюзи – 4 шт., плакаты в рамке – 12 шт., телефонный аппарат – 1 шт., комплекс мультимедийный – 1 шт., источник бесперебойного питания APC by Schneider Electric Back-UPS ES 700VA – 1 шт., задвижка клиновая с выдвижным шпинделем Ду 100 – 1 шт., клапан предохранительный запорный ПКН-50 – 1 шт., клапан предохранительный сбросной ПСК-50 – 1 шт., клапан - отсекающий предохранительный ПКС-40М – 1 шт., устройство ограничения расхода газа УОРГ-50 – 1 шт., регулятор давления газа РДСК-50 – 1 шт., регулятор давления газа комбинированный РДНК-50 – 1 шт., регулятор давления газа прямооточный РДП-50 – 1 шт., фильтр газовый волосяной ФГ-50 – 1 шт., газорегуляторный пункт шкафной

ГРПШ-1-2Н – 1 шт., газорегуляторная установка ГРУ-036М-07-2ПУ1 – 1 шт., пункт учета расхода газа ПУРГ-100 – 1 шт., компрессор СВ4/С-100.LB30А – 1 шт., установка предохранительных клапанов – 1 шт., компрессорная установка К6 – 1 шт., клапан предохранительный сбросной КПС-Н-1 – 1 шт., счетчик газовый бытовой СГБМ-1,6 – 1 шт., счетчик газовый бытовой Гранд-2,4 – 1 шт., задвижка газовая Ду 500 – 1 шт., газовая колонка BOSCH – 1 шт.

### **8.2. Помещения для самостоятельной работы:**

1. Оснащенность помещения для самостоятельной работы: 13 посадочных мест. Стул – 25 шт., стол – 2 шт., стол компьютерный – 13 шт., шкаф – 2 шт., доска аудиторная маркерная – 1 шт., АРМ учебное ПК (монитор + системный блок) – 14 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows 7 Professional:ГК № 1464-12/10 от 15.12.10 «На поставку компьютерного оборудования» ГК № 959-09/10 от 22.09.10 «На поставку компьютерной техники» ГК № 447-06/11 от 06.06.11 «На поставку оборудования» ГК № 984-12/11 от 14.12.11 «На поставку оборудования» Договор № 1105-12/11 от 28.12.2011 «На поставку компьютерного оборудования», Договор № 1106-12/11 от 28.12.2011 «На поставку компьютерного оборудования» ГК № 671-08/12 от 20.08.2012 «На поставку продукции», Microsoft Open License 60799400 от 20.08.2012, Microsoft Open License 48358058 от 11.04.2011, Microsoft Open License 49487710 от 20.12.2011, Microsoft Open License 49379550 от 29.11.2011.

Microsoft Office 2010 Standard: Microsoft Open License 60799400 от 20.08.2012, Microsoft Open License 60853086 от 31.08.2012

Kaspersky antivirus 6.0.4.142

2. Оснащенность помещения для самостоятельной работы: 17 посадочных мест. Доска для письма маркером – 1 шт., рабочие места студентов, оборудованные ПК с доступом в сеть

университета – 17 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., АРМ преподавателя для работы с мультимедиа – 1 шт. (системный блок, мониторы – 2 шт.), стол – 18 шт., стул – 18 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Операционная система Microsoft Windows XP Professional ГК №797-09/09 от 14.09.09 «На поставку компьютерного оборудования».

Операционная система Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Open License 49379550 от 29.11.2011.

Microsoft Office 2007 Standard Microsoft Open License 42620959 от 20.08.2007

3. Оснащенность помещения для самостоятельной работы: 16 посадочных мест. Стол компьютерный для студентов (тип 4) - 3 шт., стол компьютерный для студентов (тип 6) – 2 шт., стол компьютерный для студентов (тип 7) – 1 шт., кресло преподавателя (сетка, цвет черный) – 17 шт., доска напольная мобильная белая магнитно-маркерная «Magnetoplan» 1800мм×1200мм - 1 шт., моноблок Lenovo M93Z Intel Q87 – 17 шт., плакат – 5 шт. Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows 7 Professional: Microsoft Open License 49379550 от 29.11.2011.

Microsoft Office 2007 Professional Plus: Microsoft Open License 46431107 от 22.01.2010.

CorelDRAW Graphics Suite X5 Договор №559-06/10 от 15.06.2010 «На поставку программного обеспечения».

Autodesk product: Building Design Suite Ultimate 2016, product Key: 766H1

Cisco Packet Tracer 7.1 (свободно распространяемое ПО), Quantum GIS (свободно распространяемое ПО), Python (свободно распространяемое ПО), R (свободно распространяемое ПО), Rstudio (свободно распространяемое ПО), SMath Studio (свободно распространяемое ПО), GNU Octave (свободно распространяемое ПО), Scilab (свободно распространяемое ПО)

### **8.3. Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования:**

#### **1. Центр новых информационных технологий и средств обучения:**

Оснащенность: персональный компьютер – 2 шт. (доступ к сети «Интернет»), монитор – 4 шт., сетевой накопитель – 1 шт., источник бесперебойного питания – 2 шт., телевизор плазменный Panasonic – 1 шт., точка Wi-Fi – 1 шт., паяльная станция – 2 шт., дрель – 5 шт., перфоратор – 3 шт., набор инструмента – 4 шт., тестер компьютерной сети – 3 шт., баллон со сжатым газом – 1 шт., паста теплопроводная – 1 шт., пылесос – 1 шт., радиостанция – 2 шт., стол – 4 шт., тумба на колесиках – 1 шт., подставка на колесиках – 1 шт., шкаф – 5 шт., кресло – 2 шт., лестница Alve – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows 7 Professional (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 60799400 от 20.08.2012)

Microsoft Office 2010 Professional Plus (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 60799400 от 20.08.2012)

Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (Договор № Д810(223)-12/17 от 11.12.17)

#### **2. Центр новых информационных технологий и средств обучения:**

Оснащенность: стол – 5 шт., стул – 2 шт., кресло – 2 шт., шкаф – 2 шт., персональный компьютер – 2 шт. (доступ к сети «Интернет»), монитор – 2 шт., МФУ – 1 шт., тестер компьютерной сети – 1 шт., баллон со сжатым газом – 1 шт., шуруповерт – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows 7 Professional (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 60799400 от 20.08.2012)

Microsoft Office 2007 Professional Plus (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 46431107 от 22.01.2010)

Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (Договор № Д810(223)-12/17 от 11.12.17)

#### **3. Центр новых информационных технологий и средств обучения:**

Оснащенность: стол – 2 шт., стулья – 4 шт., кресло – 1 шт., шкаф – 2 шт., персональный компьютер – 1 шт. (доступ к сети «Интернет»), веб-камера Logitech HD C510 – 1 шт., колонки Logitech – 1 шт., тестер компьютерной сети – 1 шт., дрель – 1 шт., телефон – 1 шт., набор ручных инструментов – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows 7 Professional (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 48358058 от 11.04.2011)

Microsoft Office 2007 Professional Plus (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 46431107 от 22.01.2010)

Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (Договор № Д810(223)-12/17 от 11.12.17)

#### **8.4. Лицензионное программное обеспечение**

Microsoft Office 2007 Professional Plus (Лицензионное соглашение Microsoft Open License 46431107 от 22.01.2010)

Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (Договор № Д810(223)-12/17 от 11.12.17)

Microsoft Open License 60799400 от 20.08.2012

Microsoft Open License 48358058 от 11.04.2011

Microsoft Open License 49487710 от 20.12.2011

Microsoft Open License 49379550 от 29.11.2011

ГК № 1464-12/10 от 15.12.10 «На поставку компьютерного оборудования»

ГК № 959-09/10 от 22.09.10 «На поставку компьютерной техники»

ГК № 447-06/11 от 06.06.11 «На поставку оборудования»

ГК № 984-12/11 от 14.12.11 «На поставку оборудования»

Договор № 1105-12/11 от 28.12.2011 «На поставку компьютерного оборудования» Договор №

1106-12/11 от 28.12.2011 «На поставку компьютерного оборудования»

ГК № 671-08/12 от 20.08.2012 «На поставку продукции»

Открытый конкурс №4(09) от 27.03.2009 Открытый конкурс № 36-10(09) от 22.10.2009

Открытый аукцион № 38-114А(09) от 22.10.2009