

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.06.2025 16:25:51

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452b7db603f94388008e29877a6bcbf5

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Автономная некоммерческая организация

«Образовательная организация высшего образования»

«Университет экономики и управления»

Факультет экономики, управления и юриспруденции

Кафедра управления и бизнес-информатики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
Г.П. Узунова
2025 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.02 Управление организационной культурой

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа

Специалист по управлению персоналом организаций

Квалификация выпускника: магистр

Для всех
форм обучения

г. Симферополь 2025

Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.02	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ
Цель изучения дисциплины	формирование научного представления об организационной культуре, влияния ее на поведение персонала и восприятия организации ее внешним окружением, о необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины (модули)» программы магистратура
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-3; ПК-5
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»</p> <p>Тема 2. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры</p> <p>Тема 3. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры</p> <p>Тема 4. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры</p> <p>Тема 5. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой</p> <p>Тема 6. Концепция безопасности организационной культур</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа)
Форма промежуточной аттестации	экзамен

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратура	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратура	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	10
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	11
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	11
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	12
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	12
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	13
Приложение 2 Критерии оценивания для ФОС	

1. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

Целью изучения дисциплины Б1.В.02 Управление организационной культурой является формирование научного представления об организационной культуре, влияния ее на поведение персонала и восприятия организации ее внешним окружением, о необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру.

В результате освоения ОПОП магистратура обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели УК-3.2. Умеет осуществлять руководство работой команды, преодолевать возникающие споры и разногласия, распределять и делегировать полномочия между членами команды для достижения оптимального результата УК-3.3. Владеет навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели.
ПК-5	Способен осуществлять научные исследования в сфере управления персоналом, определять направления кадровой политики организации	ПК-5.1 Знает теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом; ПК-5.2 Умеет подбирать методы исследований в сфере управления персоналом с учетом целей и задач исследования и применять их на практике при разработке направлений кадровой политики организации; ПК-5.3 Владеет навыками интерпретации результатов научных исследований в сфере управления персоналом для применения их на практике

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП МАГИСТРАТУРА

Дисциплина Б1.В.02 Управление организационной культурой относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины (модули)»

учебного плана ОПОП магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина Б1.В.02 Управление организационной культурой изучается обучающимися очной и заочной формы обучения в 1 семестре.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина Управление организационной культурой, включает: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность.

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом, а именно:

- разработка и реализация стратегии и системы мотивации и стимулирования персонала;
- разработка кадровой политики организации;
- применение современных кадровых технологий.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единицы (з.е.), 144 академических часа.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	44
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	28
Семинары, практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	64
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	-
Экзамен	36

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	10
Аудиторная работа (всего):	10
Лекции	6
Семинары, практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	128
Курсовая работа	-

Зачет с оценкой	-
Экзамен	6

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»	16	20	4		2		10	20
2	Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	16	26	4	2	2	2	10	22
3	Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры.	18	24	4	2	4		10	22
4	Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры	22	22	6		4		12	22
5	Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой	20	22	6		2		12	22
6	Концепция безопасности организационной культуры.	16	24	4	2	2	2	10	20
	Всего по дисциплине	108	138	28	6	16	4	64	128
	Контроль: экзамен	36	6						
	Итого	144	144	28	6	16	4	64	128

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»

Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой» Логическая структура курса. Междисциплинарные связи.

Тема 2. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры

Генезис становления понятия «организационная культура». Современные теоретические представления об организационной культуре. Проблемы понимания и определения организационной культуры. Сходства и отличия различных подходов к пониманию организационной культуры.

Тема 3. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры

Понятия организационного аудита и консалтинга. Диагностика и мониторинг организационной культуры. Основные характеристики исследования организационной культуры: сила, структурная стабильность, глубина проникновения, ширина охвата, интеграция элементов. Векторы исследования организационной культуры: артефакты, провозглашаемые убеждения и ценности, базовые представления. Этические проблемы при аудите и консалтинге организационных культур.

Тема 4. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры

Соотношение руководства и лидерства. Оценка индивидуального стиля лидерства и управления. Ситуационное лидерство. Лидеры – основатели организационной культуры.

Формирование организационной культуры в процессе развития организации. Механизмы формирования и внедрения культурных основ. Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. Роли лидера и руководителя на разных этапах жизненного цикла организации. Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры. Роли лидера и руководителя в развитии организационной культуры. Преодоление сопротивления персонала нововведениям и изменениям.

Тема 5. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой

Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения культуры. Соответствие персонала параметрам организационной культуры. Специфика организации и реализации кадровых процессов (подбор и отбор персонала, адаптация, оценка, обучение, аттестация, мотивация, управление карьерой и др.) в зависимости от доминирующего типа организационной культуры. Функции и задачи менеджера/специалиста по организационной культуре. Ключевые показатели эффективности управления организационной культурой.

Тема 6. Концепция безопасности организационной культуры

Понятие безопасности организационной культуры. Источники угрозы для безопасности организационной культуры. Организационные конфликты: виды, причины возникновения, методы профилактики и урегулирования. Методы диагностики и поддержания морально—психологического климата коллектива. Диагностика и профилактика профессионального стресса, профессиональных деформаций и психического выгорания персонала. Синдром менеджера – признаки, возможные последствия, методы профилактики. Деформации организационной культуры – причины возникновения, возможные последствия, способы профилактики и борьбы с организационными деформациями.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

Разделы, темы, дидактические единицы
<p>Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой» (2 часа)</p> <p>Семинар 1. Основные компоненты организационной культуры</p> <p>1. Ценности – ядро организационной культуры. 2. Коммуникационные системы. 3. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. 4. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. 5. Характер взаимодействия.</p>
<p>Тема 2. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры (2 часа)</p> <p>Семинар 2. Принципы и методы формирования и поддержания ОК</p> <p>1. Основные подходы к проблеме формирования ОК. 2. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. 3. Факторы, влияющие на формирование ОК. 4. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. 5. Основные источники и этапы формирования культуры организации.</p>
<p>Тема 3. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры (4 часа)</p> <p>Семинар 3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры</p> <p>1. Некоторые особенности организационных культур. 2. Предпосылки формирования российской организационной культуры. 3. Российская хозяйственная культура. 4. Деловая культура.</p> <p>Семинар 4. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры</p> <p>1. Понятие субкультуры. 2. Профессиональные субкультуры. 3. Модальная и нормативная субкультуры предприятия. 4. Контркультура. 5. Формы проявления девиантного поведения. 6. Гендерная субкультура. 7. Возрастные различия субкультур. 8. Сильные и слабые организационные культуры</p>
<p>Тема 4. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры (4 часа)</p> <p>Семинар 5. Взаимосвязь культуры и стратегии организации</p> <p>1. Миссия организации и организационная культура. 2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. 3. Типология организационных культур. 4. Синергетический эффект организационной культуры.</p> <p>Семинар 6. Типология культур. Характеристика основных типов</p> <p>1. Вариант систематизации ОК (организации «А» и «Б»). 2. Национальные особенности персонала. 3. Положительные и отрицательные организационные культуры. 4. Влияние менталитета персонала на состояние и изменение ОК. 5. Особенности и традиции современной российской модели управления. 6. Анализ организационной культуры предприятия по типологиям Э. Шейна, Г. Хофштеда, Р. Льюиса, Ханди, Морана и Харриса, К. Лэйна и Дж. Дистефано</p>
<p>Тема 5. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой (2 часа)</p> <p>Семинар 7. Методы измерения организационной культуры</p> <p>1. Изменения организационной культуры как объективный процесс. 2. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. 3. Механизмы изменения организационной культуры. 4. Формирование и воспроизводство ОК, интеграция персонала.</p>
<p>Тема 6. Концепция безопасности организационной культуры (2 часа)</p> <p>Семинар 8. Содержание и показатели анализа организационной культуры</p> <p>1. Значение и вопросы оценки организационной культуры. 2. Инструменты оценки организационной культуры. 3. Принципы и методы управления организационной</p>

культурой? 4. Причины неудовлетворительного состояния ОК и возможные пути их преодоления.

4.4. Содержание самостоятельной работы

Разделы, темы, дидактические единицы
<p>Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные теоретические представления об «организационной культуре» 2. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социальнопсихологический климат организации. 3 История формирования теории организационной культуры
<p>Тема 2. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика технологий поддержания организационной культуры 2. Выявление тождеств и различий между технологиями 3 Проведение совещаний по поддержанию организационной культуры
<p>Тема 3. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Векторы исследования организационной культуры: артефакты, провозглашаемые убеждения и ценности, базовые представления. 2. Этические проблемы при аудите и консалтинге организационных культур.
<p>Тема 4. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Ролевые позиции менеджера, помогающие сотрудникам в движении через цикл перемен 2 Примеры из практики система адаптации персонала современных компаний 3 Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. 4 Роли лидера и руководителя на разных этапах жизненного цикла организации. 5 Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры. 6 Роли лидера и руководителя в развитии организационной культуры. 7 Преодоление сопротивления персонала нововведениям и изменениям.
<p>Тема 5. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности технологий формирования организационной культуры 2. Проблема внутренней интеграции и выживания организации посредством формирования организационной культуры 3. Проблемы внешней адаптации и выживания и их взаимосвязь с формированием организационной культуры 4. Функции и задачи менеджера/специалиста по организационной культуре. 5. Ключевые показатели эффективности управления организационной культурой.
<p>Тема 6. Концепция безопасности организационной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Методы диагностики и поддержания морально—психологического климата коллектива. 2 Диагностика и профилактика профессионального стресса, профессиональных деформаций и психического выгорания персонала. 3 Синдром менеджера – признаки, возможные последствия, методы профилактики. 4 Деформации организационной культуры – причины возникновения, возможные последствия, способы профилактики и борьбы с организационными деформациями.

5. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный экзамен.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в приложении к РПД.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. 1. Мазниченко, В.Л. Управление организационной культурой: методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов / В.Л. Мазниченко – Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2023. – 17 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Вобликов, В. М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации : учебное пособие / В. М. Вобликов. — Москва : Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html> (дата обращения: 15.04.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 255 с. — ISBN 978-5-4497-3087-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/139985.html> (дата обращения: 15.04.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Полянок, О. В. Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 1 : учебник / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 104 с. — ISBN 978-5-4497-3164-7 (ч. 1), 978-5-4497-3163-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140893.html> (дата обращения: 15.04.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

1. 2. Полянок, О. В. Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 2 : учебник / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 130 с. — ISBN 978-5-4497-3169-2 (ч. 2), 978-5-4497-3163-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140894.html> (дата обращения: 15.04.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронная библиотечная система «IPRsmart» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный
3. Научный журнал «Молодой ученый» : официальный сайт. - URL: <https://moluch.ru/> - Текст: электронный
4. Российский журнал менеджмента : официальный сайт. - URL: <https://rjm.spbu.ru/> - Текст: электронный
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- 1) программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);
- 2) программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

3) программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Microsoft, Windows, Microsoft Office, LibreOffice, Архиватор 7-zip, Adobe Reader, КонсультантПлюс, Kaspersky Security, VLC, Media Player, Прометей.