

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и управления

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2020 г.

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы активного, воздействия на социально-психологический климат в коллективе; - методику оценки результатов труда и тестирование личных качеств работников; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устанавливать индивидуальные различия в личностных характеристиках работников и их поведении для повышения результативности деятельности организации; - овладеть методами активного воздействия на социально-психологический климат в коллективе, самостоятельно проводить оценку результатов труда и тестирование личных качеств работников; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; - социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).
<p>ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуальные различия в личностных характеристиках работников и их поведении для повышения результативности деятельности организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать оценочные, мотивационные и поощрительные программы для работников организации; - освоить методы управления межличностными и межгрупповыми конфликтами; - критически оценивать рекомендации отечественных и зарубежных специалистов в области человеческих отношений в организационных системах; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;

	<ul style="list-style-type: none"> - управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; - управления организационной культурой; - управления конфликтами и стрессами; - управления безопасностью организации и ее персонала.
--	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Социология», «Русский язык и культура речи», «Социальная психология», «Деловая этика», «Основы делопроизводства и документооборот», «Развитие персонала», «Конфликтология», «Бизнес-коммуникации», «Кадровый резерв».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	2
Занятия семинарского типа	2
Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	4
Самостоятельная работа (СРС)	100

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами, Организационная культура как социально-экономическое явление	1						10
2.	Роль организационной культуры в развитии организации и факторы, влияющие на особенности организационной культуры	1						10
3.	Понятия и виды							10

	субкультур. Сильные и слабые культуры							
4.	Типология культур, характеристика основных типов			1				30
5.	Анализ организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры			1				10
6.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Исследования организационной культуры							30
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	108						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами, Организационная культура как социально-экономическое явление	1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие структура и содержание дисциплины. 2. Анализ системного подхода к изучению культуры и основные компоненты организационной культуры.
2.	Роль организационной культуры в развитии организации и факторы, влияющие на особенности организационной культуры	1. Роль организационной культуры в развитии организации. 2. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Типология культур,	1. Подберите информацию о современных

	характеристика основных типов	нововведениях в различных отраслях экономики, организации труда на основе данных научных исследований, периодической печати. Какие из этих нововведений являются базисными, улучшающими и пр. (в соответствии с классификацией Пригожина А.И.). Сделайте презентацию сообщений. 2. Покажите на примерах разных стран (Япония, Корея, Китай, США, Россия и др.) различия в инновационной стратегии предприятий разных отраслей.
2.	Анализ организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры	Определите, какие из приведенных ниже утверждений верны, а какие нет.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами, Организационная культура как социально-экономическое явление	1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие структура и содержание дисциплины. 2. Анализ системного подхода к изучению культуры и основные компоненты организационной культуры.
2.	Роль организационной культуры в развитии организации и факторы, влияющие на особенности организационной культуры	1. Роль организационной культуры в развитии организации. 2. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3.	Понятия и виды субкультур. Сильные и слабые культуры	1. Понятие субкультуры и различные её виды. 2. Анализ сильных и слабых организационных культур.
4.	Типология культур, характеристика основных типов	В первом блоке представлены типологии культур, Т. Хофштеда, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Акоффа. Во втором блоке представлены типологии культур М. Бурне, С. Ханди, У. Оуни.
5.	Анализ организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры	1. Особенности анализа организационной культуры. 2. Анализ методов формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
6.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Исследования организационной культуры	1. Анализ влияния организационной культуры на организационную эффективность. 2. Методы диагностики корпоративной культуры.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами, Организационная культура как социально-экономическое явление	ПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Роль организационной культуры в развитии организации и факторы, влияющие на особенности организационной культуры	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Понятия и виды субкультур. Сильные и слабые культуры	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Типология культур, характеристика основных типов	ПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Анализ организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность.	ПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

	Исследования организационной культуры		
--	---	--	--

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1.

Тема 1. Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами, Организационная культура как социально-экономическое явление.

Вопросы:

1. Как Петр воспринимал организационное и неорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему предписывала Галина Николаевна причины поведения Петра, и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Какие виды ситуационного усиления поведения Петра использовали его предыдущие начальники? Насколько эффективными были их действия? Объясните свою точку зрения.
4. Что было особенного в том порядке, с которым к Петру применялось ситуационное усиление его поведения? Было ли это эффективным?
5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Тема 2. Роль организационной культуры в развитии организации и факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Вопросы:

1. Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
2. Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы доверили бы пост HR-директора холдинга?
3. Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга X, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
4. Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?

Тема 3. Понятия и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.

Вопросы:

1. Какова организационная культура компании Levi Straus?
2. Можно ли считать организационную культуру компании Levi Strauss сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением Наас, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Типовые проблемные задачи

Задача 1.

Тема 4. Типология культур, характеристика основных типов.

Вопросы:

1. Опишите организационную культуру в компании «Спейс».
2. Каковы проявления организационной культуры на фирме?
3. Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Тема 5. Анализ организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать подход руководства «Промтех» к подбору сотрудников?
2. Как руководство «Промтех» мотивирует сотрудников? На удовлетворение какого уровня потребностей сотрудников, составляющих движущую силу компании, ориентируются руководители «Промтех»?
3. Каковы этапы развития карьеры специалиста в «Промтехе»?
4. Охарактеризуйте личность Валентина Серегина. К какому типу личности в соответствии с теорией Майерс - Бриггс он относится?
5. Оцените роль конфликта в развитии «Промтех».
6. Охарактеризуйте организационную культуру компании. Каковы источники ее организационной культуры?
6. Какова роль лидера в деятельности «Промтех»?

Тема 6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Исследования организационной культуры.

Ситуация Критика

Ниже представлен диалог руководителя с подчиненными.

Постановка задачи:

На основании представленного диалога руководителя с подчиненными участникам игры следует установить, какие правила критики нарушает руководитель. После анализа ситуации и ответов на поставленные вопросы участники должны сформулировать основные правила критики и составить логическую схему последовательности их применения.

Типовые тесты

1. Выберите неверное, все организации по мере своего роста проходят процесс дифференциации – этот процесс может именоваться:
 - а) дивизионализацией
 - б) функционализацией
 - в) децентрализацией
 - г) разделением труда
2. «Толщина» организационной культуры определяется количеством важных предположений, разделяемых работниками. Верно ли утверждение?
 - а) верно
 - б) не верно
3. Как формируется организационная культура?
 - а) на базе человеческих отношений
 - б) на основе производственных отношений
 - в) на основе деловых отношений на предприятии
4. Культура предпринимательства – это:
 - а) система совместно выношенных и реальных убеждений и представлений о ценностях, что является важным для предприятия
 - б) сложный организационный феномен
 - в) это механизм стратегической реализации, данной корпорации

5. Важнейшая функция корпоративной культуры – это:
- а) контроль над персоналом
 - б) формирование благоприятного психологического климата
 - в) воспитание персонала
6. Какой элемент в культуре предприятия является основным:
- а) организационные ценности
 - б) дисциплина
7. Организационная культура – это:
- а) исторически обусловленные общественным бытием требования к деятельности и отношениям индивидов, социальных групп, классов и общественных институтов, выражающие общественную необходимость организации деятельности и отношений в соответствии с объективными условиями
 - б) комплексная, обобщающая характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности
 - в) совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта
8. Как называется позиция руководителя в ситуации «НАД конфликтом»:
- а) отстранённая
 - б) руководящая
 - в) участвующая
9. Основные мотивы деятельности работника в «предпринимательской» организационной культуре:
- а) вызов влекущий самореализацию
 - б) экономический интерес
 - в) общие командные цели
10. Какой уровень организационной культуры указывает на «низкий уровень текучести»:
- а) слабая организационная культура
 - б) средняя организационная культура
 - в) сильная организационная культура
11. По мнению какого учёного существует три наиболее распространённых типа культуры: рыночная, бюрократическая и клановая:
- а) Акофф Р.
 - б) Оучи У.
 - в) Ханди С.
12. Выберите виды относящиеся к дифференциации:
- а) структурные оппозиционные группы
 - б) отдельный агентский
 - в) культурно-деловой
13. Кто из учённых выделил восемь типов организационной культуры:
- а) Бурке М.
 - б) Кеннеди А.
 - в) Хофштеде Г.

14. Вероятным показателем слабой организационной культуры, может стать срок существования организации. При какой «возрасте» больше вероятности, что культура сильная:
- а) маленький возраст организации
 - б) большой возраст организации
15. В каком из типов культуры учёный Р. Акоф назвал отношения «доктор-пациент»:
- а) Партизанский тип культуры
 - б) Консультативный тип культуры
 - в) Предпринимательский тип культуры
16. Культуру общества можно представить как систему, состоящую из уровней:
- а) культура производства;
 - б) культура личности;
 - в) культура организации
 - г) культура города
 - д) национальная культура
 - е) религиозная культура
 - ж) культура мощной социальной группы;
 - з) культура управления
17. На третьем уровне абстракции находится:
- а) организационная культура
 - б) культура личности;
 - в) культура малой контактной группы;
18. Элементами организационной культуры являются:
- а) ценности
 - б) обычаи
 - в) нормы
 - г) историчность
19. Культура организации отражает ценности, нормы поведения, которые сформированы под управленческим воздействием на протяжении развития организации:
- а) да
 - б) нет
20. Ценности это:
- а) относительно общие убеждения, которые определяют, что правильно и что неправильно, и устанавливают общие предпочтения людей
 - б) общие убеждения, которые не определяют что правильно и что неправильно, но устанавливают общие предпочтения людей.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

2. Грошев, И. В. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Бардасова Э.В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры/ Бардасова Э.В., Сергеева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный

исследовательский технологический университет, 2013.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63478.html>

2. Емельянцева, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86420.html>

6.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления - <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика - <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент - <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал - <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является

решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016

2. Семейство ОС Microsoft Windows

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)

6. Антивирусная система NOD 32

7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

2. наушники;

3. вебкамеры;

4. колонки;

5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы

лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально- технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью

оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.