

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

» 08 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Управление изменениями

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины «Управление изменениями» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Матевосян М.Г., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента



Рабочая программа дисциплины «Управление изменениями» утверждена на заседании кафедры (разработчика) экономики и менеджмента протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Косенко С.Г.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017г.
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»,
Канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.



Рецензенты:

Иманова М. Г., канд. экон. наук, доцент, кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Тезенков В.В., директор ООО «Кирпич Строй»

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Управление изменениями»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была изменена рабочая программа	№ 1 28.08.2017г.	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины «Управление изменениями» – сформировать у обучающихся комплексный подход в изучении и использовании особенностей внешней и внутренней среды в управлении стратегическими и тактическими изменениями в деятельности субъектов хозяйствования. Привить практические навыки в построении структуры стратегий управления изменениями, освоении основных форм изменений и соответствующие им взаимодействия внутренних и внешних сил на организацию, определении методов преодоления сопротивления изменениям; построении модели стратегических изменений, осуществлении экспериментальных проверок функционирования модели стратегических изменений на основе SWOT-анализа.

1.2 Задачи освоения дисциплины:

1. раскрыть сущность экономических, политических и социальных отношений, связанных с управлением изменениями в деятельности субъектов хозяйствования;
2. ознакомить с порядком выработка и реализация стратегии и тактики управления изменениями в деятельности субъектов хозяйствования;
3. Привить практические навыки в раскрытии сущности категорий «изменения», «стратегическое изменение», «управление изменениями», корпоративная культура;
4. привить навыки в использовании различных форм и методов управления изменениями.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление изменениями» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК)

Индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны

ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;	Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала в сфере управления изменениями. Уметь: применять на практике расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологии управления безопасностью труда персонала в сфере управления изменениями. Владеть: владеть навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала в сфере управления изменениями.
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.	Знать: особенности реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) Уметь: участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) Владеть: навыками решения задач управления изменениями, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям.

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (72 ч.), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для ОФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего)						
Занятия лекционного типа		18				18
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18				18
Лабораторные занятия						
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4				4
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2				0,2
Самостоятельная работа (всего)		31,8				31,8
В том числе:						
Курсовая работа						
Проработка учебного (теоретического) материала		8				8
Анализ научно-методической литературы		8				8
Реферат, эссе		8				8
Подготовка к текущему контролю		8				8
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	час.	72	-	-	-	72
	в том числе контактная работа	40,2				40,2
	зач. ед	2				2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего часов	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1.	Теория изменения: основные понятия, Модель Дарилла Коннера «Структура изменений»	13	4	1	8
2.	Анализ и диагностика потребности в изменении	16	4	4	8

3.	Корпоративная культура	10	1	1	8
4.	Синергетический эффект. Синергетический процесс.	13	1	4	7,8
	Итого по дисциплине:		18	18	31,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теория изменения: основные понятия, Модель Дарилла Коннера «Структура изменений»	Основные понятия теории изменения. Общее понятие изменения. Современное понятие «управление изменениями». Модель «большой тройки». Трансформация организации к изменениям. Участники процесса управления изменениями Факторы воздействия на процесс управления изменениями. Модель устойчивости. Природа изменений. Процесс изменений. Роль конфигурации участников изменений. Сопротивление изменениям. Вовлеченность в процесс изменений.	Реферат, Эссе
2	Анализ и диагностика потребности в изменении	Модель диагностики потребности в изменении. Роль руководителя при управлении изменениями. Модель управления организационными изменениями. Диагностика потребности в изменении Модель диагностики потребности в изменении. Роль руководителя при управлении изменениями. Модель управления организационными изменениями. Анализ ситуации изменения. Уровни изменения.	Реферат, Эссе

		Анализ поля сил. Движущие и сдерживающие силы. Преодоление сопротивления изменениям.	
3	Корпоративная культура	Модель «культура и изменение». Корпоративная культура. Корпоративная культура и синергетический эффект. Подходы к формированию организационной культуры.	Реферат, Эссе
4	Синергетический эффект. Синергетический процесс.	Предпосылки развития синергии Синергетический процесс. Инструменты управления изменениями Формирование модели развития МО в период стратегических изменений. Стратегия изменений в развитии МО.	Реферат, Эссе

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теория изменения: основные понятия, Модель Дарила Коннера «Структура изменений»	Основные понятия теории изменения. Общее понятие изменения. Современное понятие «управление изменениями». Модель «большой тройки». Трансформация организации к изменениям. Участники процесса управления изменениями Факторы воздействия на процесс управления изменениями. Модель устойчивости. Природа изменений. Процесс изменений. Роль конфигурации участников изменений. Сопротивление изменениям. Вовлеченность в процесс изменений.	Устный опрос (УО), Дискуссия (Д), Тестирование (Т)
2	Анализ и диагностика потребности в изменении	Модель диагностики потребности в изменении. Роль руководителя при управлении изменениями.	Устный опрос (УО), Тестирование (Т)

		Модель управления организационными изменениями. Диагностика потребности в изменении Модель диагностики потребности в изменении. Роль руководителя при управлении изменениями. Модель управления организационными изменениями. Анализ ситуации изменения. Уровни изменения. Анализ поля сил. Движущие и сдерживающие силы. Преодоление сопротивления изменениям.	
3	Корпоративная культура	Модель «культура и изменение». Корпоративная культура. Корпоративная культура и синергетический эффект. Подходы к формированию организационной культуры.	Дискуссия (Д) Тестирование (Т)
4	Синергетический эффект. Синергетический процесс.	Предпосылки развития синергии Синергетический процесс. Инструменты управления изменениями Формирование модели развития МО в период стратегических изменений. Стратегия изменений в развитии МО.	Устный опрос (УО), Тестирование (Т)

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия тематическим планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы тематическим планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

2	Анализ научно-методической литературы	- Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1) - Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Семестр	Вид занятия (ПЗ)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	ПЗ - Теория изменения: основные понятия, Модель Дарила Коннера «Структура изменений»	Дискуссия	4
	ПЗ - Корпоративная культура	Дискуссия	2
Итого:	6		

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Раздел 1. Теория изменения: основные понятия, Модель Дарила Коннера «Структура изменений»

1. Принцип действия процесса управления организации
2. Процесс претворения целей в жизнь организацией
3. Факторы внешней среды организации
4. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
5. Модель Дарила Коннера
6. Модель спланированных изменений
7. Процесс придания организации другой формы

Раздел 2. Анализ и диагностика потребности в изменении

1. Ключевые компоненты диагностической модели
2. Взгляды Т. Дейл и А. Кеннеди про корпоративную культуру
3. Диагностика потребности в изменении
4. Метод анализа движущих и сдерживающих сил (по Левину)
5. Подходы к осуществлению изменений
6. Характеристика организационных изменений
7. Внешние факторы, вызывающие изменения это
8. Преимущества и недостатки трех подходов к изменению
9. Анализ поля сил
10. Факторы, вызывающие изменения
11. Три условия Хайке Брух для эффективности изменений
12. Внутренний анализ изменения
13. Факторы вызывающие изменения
14. Подход «сверху-вниз» , «снизу-вверх» экспертный подход
15. Диагностика потребности в изменении

Раздел 3. Корпоративная культура

1. Корпоративная культура и роль коммуникаций в формировании
2. В чем суть трехуровневого подхода Штейна к формированию корпоративной культуры
3. Что такое субъект и объект в корпоративной культуре
4. Как соотносятся корпоративная культура и субкультуры в организации
5. Суть трехуровневого подхода Штейна к формированию корпоративной культуры
6. Как стандарт поведения оптимизирует управление коммуникациями
7. Факторы, определяющие внутреннюю среду организации
8. Типы технологий «спин-доктора» использующие в коммуникациях

9. Социальные коммуникации и их структура

Раздел 4. Синергетический эффект. Синергетический процесс. Синергетический эффект и условия его возникновения

1. Модели синергетического эффекта рабочей группы
2. Тенденции интеграции бизнеса
3. Предмет, методы и школы синергетики
4. Синергетический эффект и как его можно использовать на практике
5. Организационная структура и синергетический эффект
6. Закон единства анализа (синтеза)
7. Методологические проблемы синергетики
8. Междисциплинарность синергетики
9. Критика синергетики и синергетиков
10. Анализ и оценка существующей структуры управления и направления её совершенствования для получения синергетического эффекта

Примерные темы рефератов

1. Сущность модели «большая тройка».
2. Природа и процесс изменения в деятельности МО.
3. Стратегия изменений в инвестиционном развитии МО.
4. Внутренняя и внешняя среда изменений МО в антикризисный период.
5. Роли участников антикризисного процесса изменений.
6. Трансформация организации к изменениям.
7. Управление изменениями при реализации экономической стратегии МО.
8. Корпоративная культура и синергетический эффект в деятельности предприятия.
9. Разработка проекта управления изменениями, его этапы (на примере конкретного хозяйствующего субъекта).
10. Цикличность изменений в экономике страны.

Примерная тематика эссе

1. Онтологические предпосылки организационных изменений.
2. Внешние причины организационных изменений.
3. Внутренние предпосылки организационных изменений.
4. Взаимосвязь организационных изменений и стратегии организации.
5. Стейкхолдеры организационных изменений.
6. Основные компоненты организационных изменений.
7. Условия эффективного проведения организационных изменений.
8. Направления анализа внешней среды для проведения организационных изменений.
9. Направления анализа внутреннего потенциала для проведения организационных изменений.
10. Приоритетные направления изменений в современных организациях.

Примерные тестовые задания

1. Что из нижеперечисленного относится к причинам для организационных изменений:

- а) развитие информационных технологий;
- б) смена руководителя;
- в) глобализация рынка;
- г) изменение валютного курса.

2. Что из перечисленного ниже относится к индивидуальному сопротивлению изменениям:

- а) организационная культура;
- б) восприятие;
- в) ограниченность ресурсов;
- г) боязнь неизвестного

3. Фактором прямого воздействия на организацию является:

- а) Поставщики материалов, трудовых ресурсов и капитала;
- б) Технология;
- в) Политическая обстановка;
- г) Социокультурные факторы.

4. Такие факторы как технология, состояние экономики, политическая обстановка и социокультурные факторы относятся к

- а) факторам среды прямого воздействия;
- б) факторам среды косвенного воздействия;
- в) международным факторам;
- д) региональным факторам.

5. К причинам организационных изменений относятся:

- а) зависимость внутренней и внешней среды организации;
- б) наличие кризиса;
- в) убыточная работа предприятия;
- г) верные ответы: "а", "б";
- д) верные ответы: "а", "в".

6. Модель К. Левина включает следующие фазы:

- а) Младенчество, расцвет, бюрократизацию и смерть.
- б) Младенчество, расцвет, бюрократизацию, аристократизм и смерть
- в) Размораживание, движение, замораживание.
- г) Ни один ответ не верен.

7. Какие методы ориентированы - либо на прямое принуждение людей к определенному поведению в интересах организации, либо на создании возможности

такого принуждения:

- а) социально-психологические;
- б) административные;
- в) экономические;
- д) организационные.

8. Какие из методов управленческой деятельности призваны обеспечить единство экономических интересов компании и работников:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические;
- г) организационные.

9. Обязательно ли преодолевать сопротивление преобразованиям в организации:

- а) да;
- б) нет;
- в) не обязательно.

10. Организационные изменения чаще всего терпят неудачу в следствие:

- а) неправильная последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств;
- г) недостатка ресурсов для осуществления изменений.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность модели «большая тройка».
2. Природа и процесс изменения в деятельности МО.
3. Стратегия изменений в инвестиционном развитии МО.
4. Внутренняя и внешняя среда изменений МО в антикризисный период.
5. Роли участников антикризисного процесса изменений.
6. Современное понятие «управление изменениями».
7. Природа и процесс изменения.
8. Стратегия изменений в развитии МО.
9. Внутренняя и внешняя среда изменений.
10. Роли участников процесса изменений.
11. Трансформация организации к изменениям.
12. Управление изменениями при реализации экономической стратегии МО.
13. Корпоративная культура и синергетический эффект.
14. Разработка проекта управления изменениями.
15. Цикличность изменений.
16. Синергетический процесс.

17. Модель диагностики потребности в изменениях.
18. Роль руководителя организации при управлении изменениями.
19. Вовлеченность в процесс изменений.
20. Ролевые конфигурации в управлении изменениями.
21. Повышение эффективности муниципальных заказов.
22. Стадии изменений.
23. Оценка потребности в изменениях
24. Процесс управления изменениями.
25. Способы преодоления сопротивления изменения.
26. Движущие и сдерживающие силы изменения.
27. Управление изменениями в инвестиционной деятельности МО.
28. Уровни в управлении изменениями.
29. Управление изменениями в МО в кризисный период.
30. Модель «Культура и изменения».
31. Влияние культуры на изменения.
32. Природа, модель и этапы процесса Управления изменениями
33. Типы организационных управлений
34. Причины умелого преодоления сопротивления переменам
35. Основные подходы к преодолению сопротивлению переменам
36. Анализ «Силового поля» по Курт Левину
37. Методы разрешения конфликтных ситуаций
38. Инструменты управления изменениями в организациях
39. Анализ и описание изменений
40. Разновидности сдерживающих сил
41. Разновидности движущих сил
42. Выбор стратегии преодоления сопротивления
43. Факторы, оказывающие влияния на выбор стратегии
44. Проблемы управления изменениями в организации
45. Причины индивидуального сопротивления
46. Причины группового сопротивления изменениям
47. Использование субкультур в процессе осуществления изменений.
48. Формирование системы управления знаниями как условие эффективного проведения организационных изменений.
49. Виды организационного знания.
50. Способы передачи знаний в организации.
51. Общая характеристика концепции обучающейся организации.
52. Использование бенчмаркинга в процессе управления изменениями.
53. Методические подходы к определению готовности организации к проведению изменений.
54. Показатели готовности организации к изменениям.
55. Методические подходы к оценке результативности и эффективности организационных изменений.
56. Учёт социальных последствий при проведении организационных изменений.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с

ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины.

5.1. Основная литература:

1. Зуб, А.Т. Управление изменениями: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.Т. Зуб. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 284 с. URL: <https://biblio-online.ru/viewer/7DDF78C2-6842-4E70-AB56-7183DF37A111/upravlenie-izmeneniyami#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань», «Юрайт и др.

5.2 Дополнительная литература:

1. Лукьянова, Татьяна Викторовна. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала [Текст] : учебно-практическое пособие / Т. В. Лукьянова, Т. В. Сувалова, С. И. Ярцева ; под ред. А. Я Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2016. - 66 с.

5.3 Периодические издания:

1. «Государство и право».
2. «Государственная власть и местное самоуправление».

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL:www.grebennikon.ru
2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки

(РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>

3. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>

4. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>

5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru

6. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>

7. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

8. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>

9. ЭБС «Рукопт» ОАО «ЦКБ «БИБКОМ». – URL: <http://www.rucont.ru>

10. Электронный периодический справочник «Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Дискуссия. Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в

тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является экзамен. Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

8.1 Перечень информационных технологий.

1. Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
2. Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
3. Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
4. Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.