

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет истории, социологии и международных отношений

УТВЕРЖДАЮ:  
Проректор по учебно-методической работе,  
качеству образования и качеству первого  
проректор  
\_\_\_\_\_ Кривов Т.А.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.О.4 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

*(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

Направление подготовки/специальность

41.03.05 Международные отношения

*(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация

Международное сотрудничество

*(наименование направленности (профиля) / специализации)*

Форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Квалификация бакалавр

Рабочая программа дисциплины «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 41.03.05 Международные отношения, профиль Международное сотрудничество.

Программу составил(и):

Л.В. Усова, доцент кафедры социологии,  
канд. социол. наук



подпись

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социологии протокол № 12 от 21 мая 2019г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Рожков А.Ю.



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) Всеобщей истории и международных отношений протокол № 9 от 22 мая 2019г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Иванов А.Г.



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета истории, социологии и международных отношений протокол № 4 от 23 мая 2019г.

Председатель УМК факультета Э.Г. Вартаньян



подпись

Рецензенты:

Аполлонов Иван Александрович, доктор филос. наук, доцент, доцент кафедры истории, философии и психологии ФГБОУ ВО КубГТУ

Касьянов Валерий Васильевич, доктор ист. наук, доктор социол. наук, профессор, заведующий кафедрой истории России ФГБОУ ВО КубГУ

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов знаний и сведений об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

### 1.2 Задачи дисциплины

- изучение общественных процессов, значимых для понимания организационного поведения;
- раскрытие механизма влияния организационного поведения на людей;
- приобретение обзорной информации об управлении как будущей профессии;
- усваивают важнейшие понятия и закономерности организационного поведения.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных компетенций УК-3)

№ п.п.	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции		
		знает	умеет	владеет
1.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	основные понятия и теории; существующие подходы и методы исследования; характеристики и модели организационного поведения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа	грамотно ориентироваться в актуальных проблемах организационного поведения; анализировать и интерпретировать феномены организационного поведения; использовать знания об организационном поведении в практике управления человеческими ресурсами и организацией в целом	спецификой ОП как междисциплинарной и прикладной отрасли знания, нацеленной на повышение эффективности организации; методами системного анализа и оценки ОП; навыками решения проблем

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице  
(для студентов ОФО)

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			1			
<b>Контактная работа, в том числе:</b>						
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>		38,2	38,2			
Занятия лекционного типа		16	16			
Лабораторные занятия						
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18			
<b>Иная контактная работа:</b>						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>		<b>33,8</b>	<b>33,8</b>			
Курсовая работа						
Проработка учебного (теоретического) материала		20	20			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		10	10			
Реферат						
Подготовка к текущему контролю		3,8	3,8			
<b>Контроль:</b>						
Подготовка к экзамену		-	-			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>			
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>38,2</b>	<b>38,2</b>			
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			

## 2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в организационное поведение		4	2		
2.	Коммуникации в организации		2	4		
3.	Групповое поведение в организации		4	4		
4.	Организационные процессы		2	4		
5.	Поведение организации как системы		4	4		
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>					
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				4
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				0,2
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

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

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационное поведение	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения Личность в организации Взаимодействие личности и организации	Устный опрос
2.	Мотивация как основа организационного поведения	Сущность мотивации трудового поведения персонала Содержательные и процессные теории мотивации Современные подходы и перспективы мотивации	Устный опрос
3.	Групповое поведение в организации	Групповая динамика и командообразование в организации Конфликты в организационном поведении Стрессы в организационном поведении	Устный опрос
4.	Организационные процессы	Коммуникации в организации Власть и влияние в организации Лидерство в организации Изменения и нововведения в организации	Устный опрос
5.	Поведение организации как системы	Анализ, конструирование поведения организации и управление им Организационное развитие и корпоративная культура	Устный опрос

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационное поведение	Предмет и задачи организационного поведения. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения Личность в организации Взаимодействие личности и организации	Опрос Практическое задание
2.	Мотивация как основа организационного поведения	Сущность мотивации трудового поведения персонала Содержательные и процессные теории мотивации Современные подходы и перспективы мотивации	Опрос Практическое задание
3.	Групповое поведение в организации	Групповая динамика и командообразование в организации Конфликты в организационном поведении Стрессы в организационном поведении	Опрос Практическое задание

4.	Организационные процессы	Коммуникации в организации Власть и влияние в организации Лидерство в организации Изменения и нововведения в организации	Опрос Практическое задание
5.	Поведение организации как системы	Анализ, конструирование поведения организации и управление им Организационное развитие и корпоративная культура	Опрос Практическое задание

**2.3.3 Лабораторные занятия** - не предусмотрены.

**2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)** - не предусмотрены.

#### **2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самостоятельное изучение теоретического материала, подготовка к зачету, выполнение домашних заданий, текущий самоконтроль усвоения материала	Методические указания по самостоятельной работе студентов, утвержденные кафедрой социология, протокол № 15 от 23 мая 2017 г. Методические материалы по реализации образовательных технологий, утвержденные кафедрой социология, протокол № 10 от 14 февраля 2017 г.
2	Подготовка к семинарским (практическим) занятиям	Методические указания по самостоятельной работе студентов, утвержденные кафедрой социология, протокол № 15 от 23 мая 2017 г.

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**

Активные и интерактивные формы проведения занятий - лекция-визуализация, проблемная лекция, занятие - «круглый стол», активизация творческой деятельности, метод малых групп.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной информационно-образовательной среды.

## 4. Оценочные и методические материалы

### 4.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

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 (модулю) 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.

### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Введение в организационное поведение	УК-3	Опрос, практические задания	Вопрос на зачете
2	Мотивация как основа организационного поведения	УК-3	Опрос, практические задания	Вопрос на зачете
3	Групповое поведение в организации	УК-3	Опрос, практические	Вопрос на зачете

			задания	
4	Организационные процессы	УК-3	Опрос, практические задания	Вопрос на зачете
5	Поведение организации как системы	УК-3	Опрос, практические задания	Вопрос на зачете

### Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенций	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает некоторые понятия и теории; существующие подходы и методы исследования; характеристики и модели организационного поведения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа	Знает основные понятия и теории; существующие подходы и методы исследования; характеристики и модели организационного поведения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа	Знает большинство понятий и теорий; существующие подходы и методы исследования; характеристики и модели организационного поведения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа
	Умеет ориентироваться в актуальных проблемах организационного поведения; анализировать и интерпретировать феномены организационного поведения; использовать знания об организационном поведении в практике управления человеческими ресурсами и организацией в целом	Умеет грамотно ориентироваться в актуальных проблемах организационного поведения; анализировать и интерпретировать феномены организационного поведения; использовать знания об организационном поведении в практике управления человеческими ресурсами и организацией в целом	Умеет грамотно ориентироваться в актуальных проблемах организационного поведения; анализировать и интерпретировать феномены организационного поведения; использовать знания об организационном поведении в практике управления человеческими ресурсами и организацией в целом
	Владеет знаниями, нацеленными на повышение эффективности организации; методами системного	Владеет основными знаниями, нацеленными на повышение эффективности организации;	Владеет большинством сведениями, нацеленными на повышение эффективности организации; методами системного

	анализа и оценки ОП; навыками решения проблем	методами системного анализа и оценки ОП; навыками решения проблем	анализа и оценки ОП; навыками решения проблем
--	---	---	---

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **4.1 Вопросы для устного опроса**

1. Что представляет собой наука «Организационное поведение»? Как она соотносится с наукой об управлении, психологией, социологией и другими дисциплинами?
2. Охарактеризуйте возрастание роли и значения человеческого фактора в современных условиях.
3. Что такое организация? Какое место в ней занимают менеджеры?
4. Какие основные задачи призвана решать организация?
5. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?

Умение обучающегося ответить на вопросы задания, проверяемые оценочным средством, *устный опрос*, демонстрирует освоение им **компетенции УК-3** в категории «**Знать**». Обучающийся знает теоретический материал, относящийся к данной компетенции. Может его воспроизвести (с разной степенью точности), ответить на уточняющие вопросы.

#### **4.2 Практическое задание**

##### ***Ситуация 1***

Вы – заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

##### ***Ситуация 2***

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Умение обучающегося выполнять практическое задание, проверяемые оценочным средством, метод малых групп, демонстрирует освоение им **компетенции УК-3**: 1) в категории «**Уметь**». Обучающийся демонстрирует умения (с различной степенью самостоятельности), относящиеся к данной компетенции; 2) в категории «**Владеть**». Владение знаниями и умениями, как готовность самостоятельного применения их,

демонстрировать, осуществлять деятельность в различных ситуациях, относящихся к данной компетенции. Способен отбирать и интегрировать имеющиеся знания и умения исходя из поставленной цели, проводить самоанализ и самооценку.

## **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

### **Вопросы для подготовки к зачету**

- 1) Что представляет собой наука «Организационное поведение»?
- 2) Как дисциплина «Организационное поведение» соотносится с наукой об управлении, психологией, социологией и другими дисциплинами?
- 3) Что такое организация? Какое место в ней занимают менеджеры?
- 4) Что такое корпоративная культура.
- 5) Для чего нужны руководителю организаторские и деловые качества? В чем их различие?
- 6) Каковы основные производственные качества руководителя?
- 7) Какие элементы включает социально-психологическая (внутренняя) структура личности?
- 8) Как формируется внешняя структура личности?
- 9) Что такое психологические особенности личности?
- 10) Каковы основные виды темперамента?
- 11) Что такое производственный коллектив?
- 12) Каково влияние социально-демографических факторов (пола, возраста) на формирование трудового коллектива?
- 13) Что такое количественный состав трудового коллектива и какова его управляемость?
- 14) Что такое социально-психологический климат в коллективе?
- 15) Что такое формальный лидер? Что такое неформальный лидер?
- 16) Как правильно отдавать и исполнять распоряжения?
- 17) Почему руководителю необходимо делегировать полномочия?
- 18) Каковы типичные ошибки руководителя при делегировании полномочий?
- 19) Какие составляющие включает в себя процесс мотивации личности?
- 20) Каковы особенности мотивации работника в трудовом коллективе?
- 21) Какие факторы формируют поведение личности?
- 22) Как правильно поощрять работника?
- 23) Какие правила следует соблюдать при наказании работника?
- 24) Понятие трудовой конфликт?
- 25) Что можно рекомендовать для эффективного разрешения конфликта?
- 26) Какие стили руководства вы знаете? В чем отличия делового и бюрократического стилей руководства?
- 27) Каковы признаки ложного авторитета руководителя?

Умение обучающегося ответить на вопросы, проверяемые оценочным средством, вопрос на зачете, демонстрирует освоение им **компетенции УК-3**: 1) в категории «Знать». Обучающийся знает теоретический материал, относящийся к данной компетенции; 2) в категории «Уметь». Обучающийся демонстрирует умения (с различной степенью самостоятельности), относящиеся к данной компетенции; 3) в категории «Владеть». Владение знаниями и умениями, как готовность самостоятельного применения их, демонстрировать, осуществлять деятельность в различных ситуациях, относящихся к данной компетенции. Способен отбирать и интегрировать имеющиеся знания и умения исходя из поставленной цели, проводить самоанализ и самооценку.

#### **4.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

### **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

#### **5.1 Основная литература:**

Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — С. 248 — 278 — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433606/p.248-278> .

Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432836>

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 237 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433912>

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

#### **5.2 Дополнительная литература:**

Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431787>

Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/434452>

Мардас, А. Н. Теория организации : учебное пособие для прикладного бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 139 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06344-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/434724>

Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 167 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/43384>

#### **5.3. Периодические издания:**

- 1 Вестник СПбГУ. Серия: Психология. Социология. Педагогика
- 2 Общественные науки и современность

- 3 Общество и экономика
- 4 Социально-гуманитарные знания
- 5 Социологические исследования

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

На *лекциях* изучаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы.

Подготовку к *практическим занятиям* рекомендуется осуществлять по следующему алгоритму:

1. Работа с конспектом лекций.
2. Работа с планами семинарских занятий.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо найти ответы на поставленные вопросы. Рекомендуется делать конспекты в форме тезисов на каждый вопрос.

Для более глубокого понимания и лучшего усвоения экономических категорий и терминов рекомендуется обращаться к основной и дополнительной литературе, работать с информационными ресурсами, справочными материалами и периодическими изданиями. Целесообразно вести собственный словарь терминов и использовать его для повторения.

После изучения материала необходимо построить логическую схему знаний, сформулировать вопросы по тем моментам, которые вызвали затруднения, с целью последующего их вынесения на семинарское занятие для обсуждения.

Важным видом работы студентов при изучении дисциплины является *самостоятельная работа*. Самостоятельная работа должна носить творческий и планомерный характер. В процессе организации самостоятельной работы большое значение имеют консультации преподавателя. Они могут быть как индивидуальными, так и в составе учебной группы.

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.

## **7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

### **7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий**

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и на практических занятиях студентами, общение с преподавателем по электронной информационно-образовательной среде.

### **7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения**

При проведении занятий используется пакет Microsoft Office, ОС Microsoft Windows 10.

### **7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

## 8. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория (244, 246, 249, 250, 416 <sup>а</sup> , 418 <sup>а</sup> ), оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО).
2.	Семинарские занятия	Аудитория (244, 246, 249, 250, 416 <sup>а</sup> , 418 <sup>а</sup> ), оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО).
3.	Лабораторные занятия	отсутствуют
4.	Курсовое проектирование	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета (библиотека КубГУ), ауд. 259, ауд. 251.
5.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория (244, 246, 249, 250, 416 <sup>а</sup> , 418 <sup>а</sup> ), оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО).
6.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория (244, 246, 249, 250, 416 <sup>а</sup> , 418 <sup>а</sup> ), оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО).
7.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета (библиотека КубГУ), ауд. 259.