

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет математики и компьютерных наук

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования + первый
проректор

Хагуров Т.А.

28 мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.ДВ.01.02 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В
ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ**

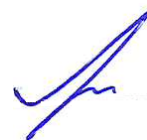
Направление подготовки:	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль):	Математика, Информатика
Форма обучения:	очная
Квалификация:	бакалавр

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура в информационной среде» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование

Программу составили:

профессор кафедры ИОТ, д-р экон. наук Луценко Е.В.



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры информационных образовательных технологий (ИОТ) протокол № 11 «20» апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой ИОТ Грушевский С.П.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) информационных образовательных технологий протокол № 11 «20» апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой ИОТ Грушевский С.П.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета математики и компьютерных наук протокол № 3 «12» мая 2021 г.

Председатель УМК факультета Шмалько С.П.



Рецензенты:

Левкина Т.А. Исполнительный директор Н(Ч)ОУ СОШ «КМШ»

Барсукова В.Ю. кандидат физ.-мат. наук, доцент, зав. кафедрой функ. анализа и алгебры КубГУ

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины:

Цель изучения дисциплины – формирование знаний и умений, содействие становлению компетентностей бакалавров в области современной корпоративной культуры в информационной среде, о тех принципах, идеалах и ценностях, на которые она должна опираться, а также показать ее растущую роль в современной экономике; подготовка студентов к практическому применению полученных знаний, умений и навыков.

1.2 Задачи дисциплины:

- изучение исторической эволюции отношений между экономикой и культурой, формирование культурных потребностей различных социальных групп;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур, реализация культурно-просветительских программ;
- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры, культурных потребностей различных социальных групп;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры, роли человеческого фактора при разработке программного обеспечения.

1.3 Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Корпоративная культура в информационной среде» относится к Части, формируемой участниками образовательных отношений дисциплины по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули) учебного плана». Дисциплина базируется на знаниях, полученных по стандарту высшего образования, и является основой для решения исследовательских задач. Дисциплина базируется на знаниях, полученных при успешном освоении сопутствующих дисциплин: Программирование, Программное обеспечение ЭВМ, Технологии web-программирования.

1.4 Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций УК-1, ПКО-1.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	
ИУКБ-1.1. Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи.	ИУКБ-1.1.3-1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач. ИУКБ-1.1. У-1. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности. УКБ-1.1.У-2. Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами

	принятия решений.
ПКО-1 Способен осваивать и использовать базовые научно-теоретические знания и практические умения по предмету в профессиональной деятельности	
ИПКОБ-1.1. Понимает содержание, сущность, закономерности, принципы и особенности изучаемых явлений и процессов, базовые теории в предметной области; закономерности, определяющие место предмета в общей картине мира; программы и учебники по преподаваемому предмету; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета).	ИПКОБ – 1.1 З-1 Знает основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета) ИПКОБ – 1.1 У-2 Умеет применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами обучающихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью. ИПКОБ-1.1 У-3 Умеет применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		4			
Контактная работа, в том числе:	38,2	38,2			
Аудиторные занятия (всего)	34	34			
Занятия лекционного типа	16	16			
Лабораторные занятия	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)					
Иная контактная работа:	4,2	4,2			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:	33,8	33,8			
Курсовая работа	-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала	8	8			
Выполнение домашних заданий (подготовка сообщений, презентаций)	15	15			

Подготовка к текущему контролю		10,8	10,8			
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	час	72	72			
	в том числе контакт-ная работа	38,2	38,2			
	зач. ед.	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре (для студентов ОФО)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Тема 1. Культура и экономика	8	2	---	2	4
2.	Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	8	2	---	2	4
3	Тема 3. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры	8	2	---	2	4
4	Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	8	2	---	2	4
5	Тема 5. Структура современной корпоративной культуры	9	2	---	2	5
6	Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры	9	2	---	2	5
7	Тема 7. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система	9	2	---	2	5
8	Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	8,8	2	---	4	2,8
<i>Итого по дисциплине:</i>			16		18	33,8

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Лекционные занятия

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4

1.	Тема 1. Культура и экономика	<p>Экономика, политика, культура – фундамент общества. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой: от синергии к аллергии. Античность и Средневековье – синергия, или органическое единство культуры и экономики. Новое время (17-18 вв.) – постепенное взаимное отдаление культуры и экономики, их мирное сосуществование. 19 век и возникновение между экономикой и культурой некой аллергии, взаимного недоверия, несовместимости. Ш. Бодлер об отношениях между промышленностью и искусством. Неравномерность развития различных областей культуры. Продолжение и усиление возникших тенденций в 20 в. Появление культурной индустрии как сектора экономики. Рождение и утверждение массовой культуры. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры, подлинного творчества и художественных поисков. Появление культуры постмодернизма. Изменение отношений между экономикой и культурой в 80-е гг. 20 в. Новые – положительные и обнадеживающие моменты в развитии культуры. Возрождение и оживление интереса к настоящей, высокой культуре и подлинному искусству. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Создание Всемирной комиссии по культуре и развитию при ООН и ЮНЕСКО. Синергия между экономикой и культурой как условие восстановления единства между различными видами человеческой деятельности. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.</p>	Устный опрос на лекции
2.	Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	<p>Первые корпоративные объединения в Древнем Риме (IV в. до н. э.) по принципу профессии. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций (11-14 вв.). Корпорация и город. Распространение и утверждение термина «корпорация». Основные характеристики корпорации. Устав корпорации. «Книга ремесел» Э. Буало. Средневековые корпорации на основе сословий: рыцари, студенты, ремесленники, купцы. Основные элементы</p>	Устный опрос на лекции

		<p>ремесленной корпорации. Главный корпоративный принцип. Внутренняя жизнь корпорации: профессиональная регламентация, финансы, контроль, полиция, правосудие. Внешняя жизнь корпорации, отношения с государственной и городской властями. Дифференциация и иерархия корпораций – внутри и между ними. «Высшие» и «низшие» ремесла. Противоречия и кризисы (14 в.). Формирование первых элементов корпоративной культуры. Золотой век средневековых корпораций (15-16 вв.). Особенности корпораций Нового времени. Сложности и трудности в развитии корпораций в 17-18 вв. Противостояние ремесел и промышленности. Корпорации как тормоз в развитии капитализма. Критика корпораций со стороны Вольтера и Тьюрго. Великая Французская революция и обострение кризиса корпораций. Возрождение корпораций на новой основе в 19 в. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы. Возникновение понятия корпоративной культуры (Х. К. фон Мольтке). Корпоративные объединения в дореволюционной России. Эволюция корпораций в 20 в. Основные черты западных корпораций. Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. Государственный корпоративизм (фашизм). Особенности корпоративных объединений в СССР. Современные типы корпораций. Становление корпораций в современной России. Корпорация (предприятие, компания, фирма, банк и т. п.) и корпоративная культура.</p>	
3.	Тема 3. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры	<p>Становление современной корпоративной культуры (70-80-е гг.). Условия и факторы формирования современной корпоративной культуры. Корпоративная культура и культура в целом: общее и особенное. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры. Преобладание духовной составляющей. Влияние национального менталитета: своеобразие американской, японской и немецкой корпоративной культуры. Корпоративная культура как проекция национальной культуры на данное, конкретное предприятие. Особенности русской корпоративной культуры. Корпоративная культура как совокупность</p>	Устный опрос на лекции

		<p>материальных и духовных ценностей, присущих данному предприятию. Корпоративная культура – один из основных элементов управления предприятием наряду с рынком и управленческой структурой. Корпоративная культура как «социальный клей, удерживающий целостность организации» (С. Роббинс), как «коллективное программирование мыслей, отличающих одну организацию от другой» (Г. Гофстеде). Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Корпоративная культура как составляющая экономического сознания коллектива данного предприятия. Основные черты корпоративной культуры. Видимые, поверхностные и скрытые, глубокие черты. Типы корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры Дж. Зонненфельда. Наличие корпоративной культуры – обязательный критерий компании в качестве состоявшегося человеческого сообщества (коллектива). Сильная корпоративная культура – неременное условие успешного развития предприятия. Корпоративная культура как «суть предприятия, присущая только ему и отличающая его от всех других» (М. Тевене). Корпоративная культура как философия «общей судьбы» коллектива данной организации.</p>	
4.	Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	<p>Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. Организация и корпорация: сходства и различия. Корпоративность – качественная характеристика корпорации. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. Корпоративный кодекс предприятия. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «доброе имя». Имидж и брэнд.</p>	Устный опрос на лекции

		Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.	
5.	Тема 5. Структура современной корпоративной культуры	<p>Системный принцип построения корпоративной культуры. Многослойность и многомерность корпоративной культуры. Различие в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы. Структура корпоративной культуры по А. Маслоу. Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры. Культура средств труда и производства. Культура условий труда. Роль санитарногигиенических, психофизиологических, социальнопсихологических, эстетических факторов. Культура трудового процесса. Организация труда и производства. Американский и японский подходы. Тейлористско-фордистская парадигма организации труда. Современные виды научной организации труда. Основные элементы духовной культуры. Культура управления – организационная культура, культура руководства. Методы и стиль руководства. Организационная культура и корпоративная культура. Культура руководства предприятия и персонала. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал. Параметры человеческого капитала. Внутренняя и внешняя культура. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам. Клиентизм. Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.</p>	Устный опрос на лекции
6.	Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры	<p>Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие. Сохранение лучших элементов накопленной культуры и их передача новым поколениям. Производство новых ценностей, норм и правил и их накопление. Функция регламентации и регулирования поведения и отношений сотрудников. Оценочно-нормативная и смыслообразующая функции. Формирование положительного имиджа предприятия.</p>	Устный опрос на лекции

		<p>Воздействие на усиление организационной эффективности компании, на повышение уровня научного обеспечения управления, научной организации труда, на улучшение координации и кооперации всех звеньев и сегментов технологической цепи, на оптимизацию организационной среды. Создание современного стиля управления. Мотивация эффективного труда. Развитие способности работать в команде. Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск. Формирование корпоративной мотивации, направленной на сближение и гармонизацию индивидуальных интересов и целей персонала с корпоративными целями всего предприятия. Стимулирование личного и профессионального роста. Усиление чувства идентичности. Развитие корпоративного мышления. Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Рекреативная и компенсаторная функция. Роль и значение корпоративных праздников.</p>	
7	Тема 7. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система	<p>Корпоративная культура как взаимодействие и синтез различных видов деятельности и культуры. Корпоративная культура и менеджмент. Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры. Пересечение корпоративной культуры с культурой правовой, профессиональной, технологической, информационнокоммуникационной, экономической, экологической, духовно-нравственной, национально-религиозной и т. д. Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса. Корпоративная культура и психологическая культура.</p>	Устный опрос на лекции
8	Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	<p>Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия. Совместная деятельность, объединяющая общими интересами и целями. Формирование чувства собственности. Обеспечение доступа каждому сотруднику к владению частью собственности в какой-либо форме. Наибольшая эффективность индивидуально-корпоративной собственности (С. Н. Федоров). Модели современной корпоративной культуры.</p>	Устный опрос на лекции

	<p>Принцип патернализма в стиле руководства: предприятие как семья с общими интересами. Особый характер делового общения: минимизация субординационного и иерархического общения. Особое значение психологического фактора. Определяющая роль корпоративной культуры руководства компании. Значение престижа и имиджа фирмы для формирования корпоративной культуры персонала. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры. Создание возможностей для повышения компетенции, профессионализма, профессионального роста, самореализации. Использование возможностей PR.</p>	
--	--	--

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 1. Культура и экономика	<p>Экономика, политика, культура – фундамент общества. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой: от синергии к аллергии. Античность и Средневековье – синергия, или органическое единство культуры и экономики. Новое время (17-18 вв.) – постепенное взаимное отдаление культуры и экономики, их мирное сосуществование. 19 век и возникновение между экономикой и культурой некой аллергии, взаимного недоверия, несовместимости. Ш. Бодлер об отношениях между промышленностью и искусством. Неравномерность развития различных областей культуры. Продолжение и усиление возникших тенденций в 20 в. Появление культурной индустрии как сектора экономики. Рождение и утверждение массовой культуры. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры, подлинного творчества и художественных поисков. Появление культуры постмодернизма. Изменение отношений между экономикой и культурой в 80-е гг.</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>

		<p>20 в. Новые – положительные и обнадеживающие моменты в развитии культуры. Возрождение и оживление интереса к настоящей, высокой культуре и подлинному искусству. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Создание Всемирной комиссии по культуре и развитию при ООН и ЮНЕСКО. Синергия между экономикой и культурой как условие восстановления единства между различными видами человеческой деятельности. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.</p>	
2.	<p>Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры</p>	<p>Первые корпоративные объединения в Древнем Риме (IV в. до н. э.) по принципу профессии. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций (11-14 вв.). Корпорация и город. Распространение и утверждение термина «корпорация». Основные характеристики корпорации. Устав корпорации. «Книга ремесел» Э. Буало. Средневековые корпорации на основе сословий: рыцари, студенты, ремесленники, купцы. Основные элементы ремесленной корпорации. Главный корпоративный принцип. Внутренняя жизнь корпорации: профессиональная регламентация, финансы, контроль, полиция, правосудие. Внешняя жизнь корпорации, отношения с государственной и городской властями. Дифференциация и иерархия корпораций – внутри и между ними. «Высшие» и «низшие» ремесла. Противоречия и кризисы (14 в.). Формирование первых элементов корпоративной культуры. Золотой век средневековых корпораций (15-16 вв.). Особенности корпораций Нового времени. Сложности и трудности в развитии корпораций в 17-18 вв. Противостояние ремесел и промышленности. Корпорации как тормоз в развитии капитализма. Критика корпораций со стороны Вольтера и Тьюго. Великая Французская революция и обострение кризиса корпораций.</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>

		<p>Возрождение корпораций на новой основе в 19 в. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы. Возникновение понятия корпоративной культуры (Х. К. фон Мольтке). Корпоративные объединения в дореволюционной России. Эволюция корпораций в 20 в. Основные черты западных корпораций. Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. Государственный корпоративизм (фашизм). Особенности корпоративных объединений в СССР. Современные типы корпораций. Становление корпораций в современной России. Корпорация (предприятие, компания, фирма, банк и т. п.) и корпоративная культура.</p>	
3.	Тема 3. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры	<p>Становление современной корпоративной культуры (7080-е гг.). Условия и факторы формирования современной корпоративной культуры. Корпоративная культура и культура в целом: общее и особенное. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры. Преобладание духовной составляющей. Влияние национального менталитета: своеобразие американской, японской и немецкой корпоративной культуры. Корпоративная культура как проекция национальной культуры на данное, конкретное предприятие. Особенности русской корпоративной культуры. Корпоративная культура как совокупность материальных и духовных ценностей, присущих данному предприятию. Корпоративная культура – один из основных элементов управления предприятием наряду с рынком и управленческой структурой. Корпоративная культура как «социальный клей, удерживающий целостность организации» (С. Роббинс), как «коллективное программирование мыслей, отличающих одну организацию от другой» (Г. Гофстеде). Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Корпоративная культура как составляющая экономического сознания коллектива данного предприятия. Основные черты корпоративной культуры. Видимые, поверхностные и скрытые, глубокие</p>	<p>Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>

		<p>черты. Типы корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры Дж. Зонненфельда. Наличие корпоративной культуры – обязательный критерий компании в качестве состоявшегося человеческого сообщества (коллектива). Сильная корпоративная культура – неременное условие успешного развития предприятия. Корпоративная культура как «суть предприятия, присущая только ему и отличающая его от всех других» (М. Тевене). Корпоративная культура как философия «общей судьбы» коллектива данной организации.</p>	
4.	Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	<p>Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. Организация и корпорация: сходства и различия. Корпоративность – качественная характеристика корпорации. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. Корпоративный кодекс предприятия. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «доброе имя». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>
5.	Тема 5. Структура современной корпоративной культуры	<p>Системный принцип построения корпоративной культуры. Многослойность и многомерность корпоративной культуры. Различия в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы. Структура корпоративной культуры по А. Маслоу.</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских</p>

		<p>Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры. Культура средств труда и производства. Культура условий труда. Роль санитарногигиенических, психофизиологических, социальнопсихологических, эстетических факторов. Культура трудового процесса. Организация труда и производства. Американский и японский подходы. Тейлористско-фордистская парадигма организации труда. Современные виды научной организации труда. Основные элементы духовной культуры. Культура управления – организационная культура, культура руководства. Методы и стиль руководства. Организационная культура и корпоративная культура. Культура руководства предприятия и персонала. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал. Параметры человеческого капитала. Внутренняя и внешняя культура. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам. Клиентизм. Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.</p>	<p>занятий, контрольные по разделу.</p>
6.	<p>Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры</p>	<p>Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие. Сохранение лучших элементов накопленной культуры и их передача новым поколениям. Производство новых ценностей, норм и правил и их накопление. Функция регламентации и регулирования поведения и отношений сотрудников. Оценочно-нормативная и смыслообразующая функции. Формирование положительного имиджа предприятия. Воздействие на усиление организационной эффективности компании, на повышение уровня научного обеспечения управления, научной организации труда, на улучшение координации и кооперации всех звеньев и сегментов технологической цепи, на оптимизацию организационной среды. Создание</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>

		<p>современного стиля управления. Мотивация эффективного труда. Развитие способности работать в команде. Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск. Формирование корпоративной мотивации, направленной на сближение и гармонизацию индивидуальных интересов и целей персонала с корпоративными целями всего предприятия. Стимулирование личного и профессионального роста. Усиление чувства идентичности. Развитие корпоративного мышления. Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Рекреативная и компенсаторная функция.</p> <p>Роль и значение корпоративных праздников.</p>	
7	<p>Тема 7. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система</p>	<p>Корпоративная культура как взаимодействие и синтез различных видов деятельности и культуры. Корпоративная культура и менеджмент. Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры. Пересечение корпоративной культуры с культурой правовой, профессиональной, технологической, информационнокоммуникационной, экономической, экологической, духовно-нравственной, национально-религиозной и т. д. Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса. Корпоративная культура и психологическая культура.</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>
8	<p>Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия</p>	<p>Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия. Совместная деятельность, объединяющая общими интересами и целями. Формирование чувства собственности. Обеспечение доступа каждому сотруднику к владению частью собственности в какой-либо форме. Наибольшая эффективность индивидуально-корпоративной собственности (С. Н. Федоров). Модели современной корпоративной культуры. Принцип патернализма в стиле руководства: предприятие как семья с</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>

		<p>общими интересами. Особый характер делового общения: минимизация субординационного и иерархического общения. Особое значение психологического фактора. Определяющая роль корпоративной культуры фирмы для формирования корпоративной культуры персонала. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры. Создание возможностей для повышения компетенции, профессионализма, профессионального роста, самореализации. Использование возможностей PR.</p>	
--	--	---	--

2.1.1 2.3.3. Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы 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	Проработка учебного (теоретического) материала	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017– 19с
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с.
3	Подготовка к текущему контролю	2.

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

Лекция с использованием мультимедийного оборудования, интерактивная лекция, лекция-дискуссия, лекция-конференция.

Тренинг – форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков; метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения проблем.

Метод проектов – система организации обучения, при которой обучающиеся приобретают знания и умения в процессе самостоятельного планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов.

Компьютерная симуляция – это максимально приближенная к реальности имитация различных процессов (физических, химических, экономических, социальных и проч.) и (или) деятельности с использованием программного обеспечения образовательного назначения.

Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод). Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени.

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУКБ-1.1. Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи.	ИУКБ-1.1.3-1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.	Опрос, обсуждение, разбор ситуаций, практико-ориентированные задания, доклады-презентации	Вопрос на зачете 1-5 Командный проект
		ИУКБ-1.1. У-1. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности.	Опрос, обсуждение, разбор ситуаций, практико-ориентированные задания, доклады-презентации	Вопрос на зачете 6-9 Командный проект
		УКБ-1.1.У-2. Владеет	Опрос,	Вопрос на

		<p>навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений.</p>	<p>обсуждение, разбор ситуаций, практико-ориентированные задания, доклады-презентации</p>	<p>зачете 10-13 Командный проект</p>
2	<p>ИПКОБ-1.1. Понимает содержание, сущность, закономерности, принципы и особенности изучаемых явлений и процессов, базовые теории в предметной области; закономерности, определяющие место предмета в общей картине мира; программы и учебники по преподаваемому предмету; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета).</p>	<p>ИПКОБ – 1.1 З-1 Знает основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета) ИПКОБ – 1.1 У-2 Умеет применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами обучающихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения,</p>	<p>Опрос, обсуждение, разбор ситуаций, практико-ориентированные задания, доклады-презентации</p>	<p>Вопрос на зачете 14-17 Командный проект</p>

	<p>дети с зависимостью. ИПКОБ-1.1 У-3 Умеет применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы</p>		
	<p>ИПКОБ – 1.1 У-2 Умеет применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами обучающихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.</p>	<p>Опрос, обсуждение, разбор ситуаций, практико-ориентированные задания, доклады-презентации</p>	<p>Вопрос на зачете 18-21 Командный проект</p>
	<p>ИПКОБ-1.1 У-3 Умеет применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы</p>	<p>Опрос, обсуждение, разбор ситуаций, практико-ориентированные задания, доклады-презентации</p>	<p>Вопрос на зачете 22-27 Командный проект</p>

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Текущий контроль проводится в форме представления и защиты студентами индивидуальных электронных портфолио, создаваемых в ходе изучения

дисциплины. Портфолио включает следующие материалы: результаты выполненных контрольных работ, заданий для самостоятельной работы, списка используемой литературы и Интернетресурсов

4.2.1 Примерные вопросы для устного опроса по курсу (УК-1, ПКО-1)

1. Перспективы развития интеллектуальных интерфейсов
2. Различные подходы к исследованию соотношения данных, информации и знаний
3. Управление знаниями в торговой фирме
4. Управление знаниями в производственной фирме
5. Управление знаниями и в IT-компании
6. Синтез и исследование семантической информационной модели: «Оценка рисков правонарушений по признакам почерка».
7. Синтез и исследование семантической информационной модели: «Оценка рисков страхования и кредитования физических лиц по их кредитным историям».
8. Синтез и исследование семантической информационной модели: «Прогнозирование успешности деятельности фирмы на основе оценки ее персонала».

4.2.2 Вопросы к зачету (УК-1, ПКО-1)

1. Менеджмент и репутация фирмы.
2. Корпоративная культура. Характеристика корпоративной культуры.
3. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры.
4. Функции корпоративной культуры.
5. «Кодекс этических норм» на предприятии. Его роль и значение.
6. Актуальность изучения управления персоналом в организациях современной России.
7. Особенности изучения управления персоналом в западно-европейской и американской социологии.
8. Изучение управления персоналом в отечественной литературе.
9. Социальная организация как среда управления персоналом, её структура.
10. Виды социальных организаций.
11. Цели социальной организации, проблемы их реализации.
12. «Болезни» организаций, их предупреждение.
13. Конфликты в организациях: причины и технология разрешения.
14. Бюрократизация организации: причины и способы преодоления.
15. Корпоративная культура: понятие и структура.
16. Пути и источники формирования корпоративной культуры.
17. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом.
18. Особенности корпоративной культуры в современной России.
19. Управление персоналом: сущность, задачи и принципы.
20. Особенности управления персоналом в современных условиях.
21. Содержание структурно-диагностической модели управления.
22. Персонал как объект управления, его социально-психологическая характеристика.
23. Менеджер – главный субъект управления персоналом. Содержание его деятельности.
24. Основные направления деятельности менеджера по управлению персоналом.
25. Специфика управления персоналом в Зап. Европе и США.
26. Специфика управления персоналом в Японии.

27. Социально-психологические методы деятельности менеджера по управлению персоналом.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме: опросов, обсуждений, разбора ситуаций, практико-ориентированных заданий и промежуточной аттестации в форме докладов-презентаций по командным проектам к зачету.

Текущий контроль осуществляется путем оценки работы обучающихся на семинарских занятиях (ответов, дополнений, замечаний, разбора ситуаций), проверки выполнения практико-ориентированных заданий, а также проверки освоения обучающимися учебной и научной литературы по вопросам, изучаемым в рамках учебной дисциплины. Промежуточный контроль осуществляется путем подготовки докладов-презентаций, подготовка командного проекта. Итоговый контроль знаний осуществляется путем проведения устного зачета.

Критерии оценивания по зачету:

– «зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы практического применения изучаемого материала, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять изучаемый материал, иллюстрируя его примерами;

– «не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по изучаемому материалу, имеет довольно ограниченный объем знаний изучаемого программного материала.

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 зачете;

– 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.

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

5.1. Учебная литература:

1. Абельская, Р. Ш. Теория и практика делового общения для it-направлений :

учебное пособие для вузов / Р. Ш. Абельская. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 111 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06768-2.

[<https://biblioonline.ru/book/1E9A0DED-C788-407C-B94F-D8BE9BD3731A>]

2. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2.

[<https://biblio-online.ru/book/56464D93-613C-4AD8-A5B0-18B3AF37EEF5>]

2. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03469-1. [<https://biblio-online.ru/book/12792295-7F58-4C50-8CD8-A356FDA71BC6>]

3. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 167 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. [<https://biblioonline.ru/book/korporativnaya-kultura-413973>]

4. Астапчук, В. А. Корпоративные информационные системы: требования при проектировании : учебное пособие для вузов / В. А. Астапчук, П. В. Терещенко. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 110 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-08410-8. [<https://biblio-online.ru/book/korporativnye-informacionnyesistemy-trebovaniya-pri-proektirovanii-424989>]

5.2 Периодическая литература:

1. Перечень печатных периодических изданий, хранящихся в фонде Научной библиотеки КубГУ <https://www.kubsu.ru/ru/node/15554>

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

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>
6. Сайт проф.Е.В.Луценко: <http://lc.kubagro.ru/>
7. Сайт: Psychology of Programming Interest Group: <http://www.ppig.org/>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>

7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru/>;
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

Лекционные занятия проводятся по основным разделам дисциплины. Они дополняются практическими занятиями, в ходе которых студенты отвечают на вопросы семинаров, готовят доклады на заданные темы. Огромное значение придается самостоятельной работе студентов. Она предполагает систематический характер. Студентам рекомендуется после прослушивания лекций чтение соответствующих разделов тех или иных учебников. Выполнение заданий командной проектной работы.

Форма текущего контроля знаний – посещение лекционных занятий, работа студента на практических занятиях, опросы, подготовка докладов-презентаций по командной проектной работе.

Оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и их творческие возможности: активность неординарность решений поставленных проблем, умение формулировать и решать научную проблему.

Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработку и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовку докладов-презентаций, подготовку к текущему контролю.

Для проработки и повторения лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовки к лабораторным занятиям, проверочным работам, рефератов, презентаций обучающимися используются методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, разработанные на ФМКН.

В соответствии с учебным планом итоговой формой аттестации является зачет. Зачет сдается студентом в устной форме после представления доклада-презентации командной проектной работы, демонстрации продукта проекта. Для подготовки командной проектной работы используются учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой и магистерской диссертации, разработанные в КубГУ.

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. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: 303Н, 308Н	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Соответствующее программное обеспечение (ПО) для презентационной техники
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа 318Н, групповых и индивидуальных консультаций 318На, текущего контроля и промежуточной аттестации 318На	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Соответствующее программное обеспечение (ПО) для презентационной техники

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения,

укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся: читальный зал Научной библиотеки, ауд. 305Н.	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Соответствующее программное обеспечение (ПО) для презентационной техники