

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет управления
Менеджмента



УТВЕРЖДЕНО

Декан

Кудряков В.Г.

Протокол от 28.04.2025 № 8

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки: Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 3 года

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента Коваленко Л.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Минобрнауки от 13.08.2020 № 1000

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Менеджмента	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Егоров Е.А.	Согласовано	14.04.2025, № 13
2	Управления	Председатель методической комиссии/совета	Нестеренко М.А.	Согласовано	22.04.2025, № 4
3	Государственного и муниципального управления	Руководитель образовательной программы	Нестеренко М.А.	Согласовано	28.04.2025, № 8

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование навыков формирования кросскультурной среды в процессе управленческой деятельности

Задачи изучения дисциплины:

- получение навыков объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимо-действия с ними, с учетом опоры на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей;
- овладение навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
- формирование навыков применения методов и приемов управления персоналом в условиях трансформации социальных систем;
- формирование умений определять направления управления персоналом и осуществления кадрового аудита с учетом социокультурных особенностей трудового коллектива.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Знать:

УК-5.1/Зн1 Основы поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Способностью адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

УК-5.2 Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Знать:

УК-5.2/Зн1 Основ создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении социальных задач

Уметь:

УК-5.2/Ум1 Использовать навыки создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении социальных задач

Владеть:

УК-5.2/Нв1 Способности использовать навыки создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении социальных задач

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кросс-культурный менеджмент» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 1, Заочная форма обучения - 1.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	31	1		10	20	77	Зачет
Всего	108	3	31	1		10	20	77	

Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	15	1	4	4	6	93	Зачет (4) Контроль ная работа
Всего	108	3	15	1	4	4	6	93	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

	контактная работа	занятия	занятия	ая работа	езультаты тестенные с звоения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная работ	Лекционные за	Практические з	Самостоятельн	Планируемые р обучения, соотв результатами ос программы
Раздел 1. Организационно-методически е основы управления кросс-культурными процессами и системами	108	1	10	20	77	УК-5.1 УК-5.2
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	12		2	2	8	
Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	12		2	2	8	
Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат	29		2	6	21	
Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	16		2	4	10	
Тема 1.5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	14		2	2	10	
Тема 1.6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.	12			2	10	
Тема 1.7. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	13	1		2	10	
Итого	108	1	10	20	77	

Заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие с результатами освоения программы
----------------------------	-------	------------------------------------	--------------------	----------------------	------------------------	---

Раздел 1. Организационно-методические основы управления кросс-культурными процессами и системами	104	1	4	6	93	УК-5.1 УК-5.2
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	12				12	
Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	16		2	2	12	
Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат	14			2	12	
Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	14				14	
Тема 1.5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	14				14	
Тема 1.6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.	14				14	
Тема 1.7. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	20	1	2	2	15	
Итого	104	1	4	6	93	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Организационно-методические основы управления кросс-культурными процессами и системами

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 93ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 10ч.; Практические занятия - 20ч.; Самостоятельная работа - 77ч.)

Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы
(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 12ч.)

1. Понятие и сущность кросс-культурного менеджмента.
2. Специфика современного кросс-культурного менеджмента
3. Проблемы реализации кросс-культурного менеджмента

Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями
(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

1. Характеристика межэтнической напряженности и ее причины
2. Принципы создания недискриминационной среды взаимодействия
3. Приемы социально-культурной стабилизации трудового коллектива

Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат
(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 21ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

1. Понятие и сущность деловой культуры
2. Деловая культура в системе управления персоналом организации
3. Приемы и методы развития деловой культуры.
4. Исследование передового опыта формирования деловой культуры личности и коллектива

Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 14ч.)

1. Основные характеристики национальной культуры.
2. Роль национальной культуры в формировании трудовых коллективов.
3. Личность в системе национальной культуры
4. Учет особенностей национальной культуры в системе управления персоналом и кадрового аудита

Тема 1.5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 14ч.)

1. Особенности кросс-культурных коммуникаций.
2. Формирование международных кросс-культурных коммуникационных систем.
3. Приемы кросс-культурного делового общения.

Тема 1.6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.

(Очная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 14ч.)

1. Алгоритм формирования корпоративной культуры.
2. Влияние национальной культуры на специфику корпоративных культур организаций.
3. Понятие менталитета и его роль в формировании корпоративной культуры

Тема 1.7. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 15ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Понятие мотивации и мотивационного комплекса.
2. Роль международного контекста в построении систем управления персоналом

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Организационно-методические основы управления кросс-культурными процессами и системами

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте текст и установите соответствие

Концепция кросс-культурного менеджмента предполагает наличие трех групп ресурсов. Установите соответствие между наименованием группы ресурсов и его характеристикой

- А) "Зеленые" ресурсы
- Б) "Желтые" ресурсы
- В) "Красные" ресурсы

- 1. Медленно возобновляемые, относительно ограниченные
- 2. Невозобновляемые, критически ограниченные
- 3. Практически неограниченные, быстро возобновляемые

2. Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между наименованием технологии самоменеджмента и ее характеристикой.

- А) Особые ритуалы.
- Б) «Кнут и пряник».
- В) Разделение на части.

- 1. Возможно замотивировать себя и подчиненных обещанием награды за достижения цели. Это может быть банкет, денежная премия, коллективное мероприятие. Также можно применять и негативные последствия недостаточно эффективной работы и постоянно напоминать о них.
- 2. Решиться начать сложную и объемную работу непросто. Однако задачу наверняка можно упростить – разделить на несколько пунктов и переходить от простых к сложным постепенно
- 3. Проведение процедур, позволяющих настроиться на рабочий лад и преодолеть прокрастинацию

3. Прочитайте текст и установите соответствие

В моноактивных и полиактивных культурах существует различное представление о времени. Сопоставьте точку зрения и ее характеристику.

- А) Время как ресурс
- Б) Время с философской точки зрения
- В) Время с точки зрения управления

- 1. Сакральное, космическое понятие, отождествляемое с вечностью и «широким» движением
- 2. Возможность для осуществления профессиональной деятельности, саморазвития, самосовершенствования и т. д.
- 3. Объект управления для руководителя

4. Прочитайте текст и установите соответствие

- А) Культура
- Б) Деловая культура

- 1. Система формальных и неформальных правил и норм поведения, обычаев, традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников, стиля руководства и т.д. в организационных структурах различных уровней
- 2. Системная, разноплановая категория, которая включает в себя экономическую, правовую, политическую, деловую и прочие виды (подсистемы) культуры

5. Прочитайте текст и установите соответствие

- А) Универсалистский подход
- Б) Экономико-кластерный подход
- В) Культурно-кластерный подход

- 1. Признает различия национальных культур, но не признает важность их учета при ведении международного бизнеса. Объясняет наличие общих черт и различий в национальных системах менеджмента достигнутым уровнем экономического развития.
- 2. Базируется на признании многогранного влияния национальной культуры на менеджмент и

бизнес, необходимости учета этого влияния и использования преимуществ межкультурного взаимодействия для повышения эффективности международной деятельности компании

3. Основан на том, что все люди более или менее одинаковы, базовые процессы общие для всех. Все культуры также в своей основе одинаковы и не могут существенно влиять на эффективность ведения бизнеса.

6. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Культура принадлежности

Б) Культура силы

В) Культура порядка

1. Важна принадлежность к миру сильных, умение выигрывать в соперничестве.

2. Потребность в работе согласно правилам и необходимость накопления базы знаний

3. Свойственна молодым компаниям с небольшим коллективом. Ключевая идея: быть вместе и помогать.

7. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Культура успеха

Б) Культура согласия

В) Культура синтеза

1. Ценятся разные точки зрения, а совместное решение становится результатом дискуссий

2. Сочетаются индивидуальное авторство и признание заслуг команды.

3. Характерна для активно развивающихся компаний, ставящих на результативность. Ценятся выраженная индивидуальность и талант.

8. Прочитайте текст и установите последовательность

1. Культурное «взаимоединение»

2. Культурное взаимопонимание

3. Культурное взаимопрятие

Запишите соответствующую последовательность цифр слева на право

9. Прочитайте текст и установите соответствие

В процессе делового общения нередко приходится прибегать к использованию отказов:

А) Категоричный отказ

Б) Эмпатический отказ

В) Отложенный отказ

3. Я пока точно не могу сказать, мне нужно время, чтобы подумать

2. Я вижу, что у Вас серьезный и сложный проект, но сейчас у меня нет времени, чтобы помочь

3. Я не хочу этим заниматься

10. Прочитайте текст и установите соответствие

Все предлагаемые методы самооценки в кросс-культурном менеджменте можно разделить на несколько групп. Установите соответствие между методом самооценки и его характеристикой.

А) Самодиагностика

Б) Самонаблюдение

В) Эксперимент

1. Процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы при самооценке

2. Процесс самостоятельной постановки диагноза на основе самомониторинга

3. Наблюдение за собой и особенностями своего поведения

11. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

В чем взаимосвязь национальной и корпоративной культур?

12. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте современное социокультурное пространство?

13. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте состав ядра культуры

14. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Опишите основные формы дискриминации в кросс-культурном менеджменте

15. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ
Каково соотношение деловой культуры и системы управления персоналом?
16. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ
Охарактеризуйте сущность корпоративной культуры в кросс-культурном менеджменте
17. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ
В чем заключаются особенности формирования позитивного имиджа организаций?
18. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ
Что имеет ключевое значение в процессе формирования деловых культур?
19. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ
Охарактеризуйте сущность национальной культуры в кросс-культурном менеджменте
20. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ
На какие составляющие можно разграничить национальную культуру?
21. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор
Какой тип общества в настоящий момент продолжает формироваться в мире?
А) Индустриальное
Б) Постиндустриальное
В) Информационное
Г) Динамическое
22. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор
Что Герт Хофстеде называл «коллективным программированием разума»?
А) Политику
Б) Этику
В) Культуру
Г) Общество
23. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор
Каким термином Герт Хофстеде назвал ключевую систему ценностей, сформировавшихся внутри культуры?
А) Конус культуры
Б) Хребет культуры
В) Основание культуры
Г) Содержание культуры
24. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор
Какой процесс является «движущей силой» глобализации и способствует «сталкиванию» культурных систем?
А) миграция
Б) политика
В) кросс-культурный менеджмент
Г) государственное управление
25. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор
Боязнь взаимодействия с другими этносами или их неприятие называют:
А) Этнофобия
Б) Миграция
В) Этнография
Г) Дискриминация

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-5.2

Вопросы/Задания:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента
2. Эволюция кросс-культурного менеджмента
3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросскультурно-го менеджмента
4. Теория культурных универсалий Дж. Мэрдока
5. Теория межкультурного общения Э. Холла.
6. Системный подход к культуре. Модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана.
7. Структура культурного окружения международного бизнеса в соответствии с моделью Т.Н. Глэдвина и В. Терпстра.
8. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича.
9. Теория внутреннего содержания личности Г.В. Оллпорта, П.Е. Вернона и К. Линдзи.
10. Классификация деловых культур по Р. Льюису.
11. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
12. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в процес-се управления персоналом.
13. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
14. Применение методов управления персоналом и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
15. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
16. Построение рекламной кампании с учетом кросс-культурных характеристик.
17. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
18. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Вели-кобритании.
19. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Кана-де.
20. Особенности методов построения стратегии управления персоналом в кросс-культурном пространстве
21. Культуры низкого и высокого контекста в соответствии с теорией М. Тейеба.

22. Этнопсихология. Исследования Ф. Боаса.
23. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
24. Теория Дж. Бермана
25. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
26. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом.
27. Кластеризация культур.
28. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
29. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
30. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

Заочная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-5.2

Вопросы/Задания:

1. Соответствует материалам по очной форме обучения

Заочная форма обучения, Первый семестр, Контрольная работа

Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-5.2

Вопросы/Задания:

1. Соответствует материалам по очной форме обучения

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Кросс-культурный менеджмент: учебник / Е. П. Костенко,, С. В. Бутова,, И. П. Маличенко, [и др.] - Кросс-культурный менеджмент - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. - 304 с. - 978-5-9275-3986-4. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/121911.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
2. ЗЕЛИНСКАЯ М. В. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ЗЕЛИНСКАЯ М. В., Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 188 с. - 987-5-907516-11-3. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10298> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
3. ЗЕЛИНСКАЯ М. В. Кросс-культурный менеджмент: учебник / ЗЕЛИНСКАЯ М. В., Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2024. - 114 с. - 978-5-907817-12-8. - Текст: непосредственный.

Дополнительная литература

1. КОВАЛЕНКО Л. В. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / КОВАЛЕНКО Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 23 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11431> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

Не используются.

Ресурсы «Интернет»

1. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ
2. <https://grebennikon.ru/journal-36.html> - Журнал «Стратегический менеджмент»
3. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
4. <https://e.lanbook.com> - Лань

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)