

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

Код компетенции из УП и этап её формирования	Содержание компетенции	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
ПК-1	умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	<ul style="list-style-type: none"> -теоретические основы принятия управленческих решений; - типологию управленческих решений, разбираться в факторах, формирующих уровень и качество решений; - теоретические подходы к разработке и принятию управленческих решений; - особенности организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы. 	<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений; - оценивать экономическую и социальную эффективность управленческих решений; - применять управленческие решения для решения прикладных задач; - обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности. 	
ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> - понятие и особенности развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; - личностные и социально-психологические основы организационного 	<ul style="list-style-type: none"> - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; 	<ul style="list-style-type: none"> - понятие и особенности развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; - личностные и социально-психологические основы

Код компетенции из УП и этап её формирования	Содержание компетенции	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
		поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций.	- выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации	организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Политология, Социология, Экономическая теория
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Деятельность органов государственной власти и местного самоуправления в сфере противодействия терроризму в Российской Федерации, Управление государственной и муниципальной собственностью

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 4 / 144

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Форма обучения	Виды занятий, их трудоемкость (час.)				Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час)
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа	
очная	26	0	26	92	60

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

Форма обучения: очная

Семестр: 8

Лекционные занятия (26ч.)

1. ПРЕДМЕТ ДИСЦИПЛИНЫ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» {беседа} (1ч.)[1,4] Возникновение научной дисциплины «Социология управления»: предпосылки, условия, этапы развития. Ее соотношение с теорией управления, экономической социологией, социологией труда, психологией управления, социальной психологией и другими поведенческими науками. Макро- и микросоциология управления. Социологическое консультирование в сфере управления. Характеристика основных методов исследования и анализа.

Поведение сотрудника в формальной, внеформальной, социально-психологической, социальной структур представителями Тавистокской социотехнической школы. Социальный маркетинг, паблик рилейшнз и социологические исследования. Мониторинг социальной среды. Социологические исследования как предпосылка научного управления социальными интересами. Функции социолога – консультанта по управлению. Стадии разработки программы организационного развития.

2. УПРАВЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА {беседа} (1ч.)[3] Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Понятие управляющей системы. Состав управляемой системы. Виды социальных отношений в системе управления. Социальная среда управления. Три модели социального управления: субординация, реординация и координация. Характеристика внешней среды управления. Инертная, оптимальная и агрессивная среды управления.

3. КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА О МЕТОДАХ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ {беседа} (1ч.)[1,4] Классическая школа управления о типе работника (Тейлор, Файоль, Вебер). Тейлоризм как экономическая, организационная и психологическая доктрина. Развитие принципов классической школы в трудах последователей. А. Файоль, Л. Гьюлик, Л. Урвик, Дж. Муни о приемах административного манипулирования в управлении. Бюрократическая модель управления Макса Вебера и ее использование в государственном и муниципальном управлении. Понятие «государственной и муниципальной службы».

4. ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ШКОЛЫ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ» {беседа} (1ч.)[5,7] Возникновение школы «человеческих отношений». Анализ поведения служащих с точки зрения неформальных коммуникаций школой "человеческих отношений" (Э. Мэйо, М.П.

Фоллет, Ф. Ротлисбергер, Ч. Барнард). Хоторнские эксперименты и их теоретическая интерпретация. Основные принципы управления с точки зрения «человеческих отношений». Теории Х и Y Д. МакГрегора. Психологический климат в государственных и муниципальных учреждениях.

5. ЦЕЛОСТНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ШКОЛЫ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ. {беседа} (1ч.)[3,5] Социальные предпосылки возникновения, основные принципы и проблемы исследования в школе «социальных систем» (Барнард, Селзник, Парсонс, Саймон). А. Этциони о конфликте интересов внутри организации. Национально ориентированные модели управления. Сравнение американской, японской, арабской, скандинавской, российской моделей управления. Синтез моделей. Теории «Z» У. Оучи, «Семи S» А. Атоса и Р. Паскаля. Проблемы заимствования и ассимиляции национальных элементов моделей управления. Модель «нового государственного управления».

6. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА {беседа} (1ч.)[1] Понятие организационной культуры. Ценности, язык, символы, ритуалы и их влияние на поведение служащих органов управления. Социальные типологии организационной культуры. Диагностика органов управления и служащих по параметрам организационной культуры. Методы социологического исследования организационной культуры Хофштеда и Болинже.

7. МОТИВАЦИЯ СЛУЖАЩИХ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ. {беседа} (2ч.)[4,7] Содержательные концепции трудовой мотивации (МакДоугалл, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории В. Врума, Портера – Лоулера, способы их верификации. Мотивация и результативность организации. Приемы мотивации в государственных и муниципальных учреждениях. Типичные извращения трудовой мотивации. Критерии мотивирующей организации труда. Особенности мотивации государственных и муниципальных служащих.

8. ВЕРБАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ. {беседа} (2ч.)[4] Вертикальные и горизонтальные потоки информации и организации. Их эффективность. Вербальное общение как тип социально-психологической коммуникации. Приказы, распоряжения, инструктаж, советы, просьбы и их влияние на организационное поведение персонала. Дисфункции вербальной коммуникации. Вербальные конфликтогены. Конфликтное поведение и психологическое "айкидо". Вербальные приемы управления организационным проведением: "Имя собственное", "Золотые слова", "Личная жизнь". Вербальные формулы наказания и увольнения.

9. НЕВЕРБАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ. {беседа} (2ч.)[2,7] Проксемика - наука о пространственных потребностях личности, ее использование в практике управления организационным поведением. Способы размещения в пространстве участников делового общения. Кинесика - анализ мимики и кластеров жестов персонала в организационных коммуникациях. Сигналы глаз в общении.

Невербальные приемы повышения, понижения и выравнивания статуса личности в организации. Особенности невербального поведения в государственных и муниципальных учреждениях.

10. СОЦИАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО И ВРЕМЯ КАК АТТРИБУТЫ СРЕДЫ УПРАВЛЕНИЯ. {беседа} (2ч.)[4,8] Понятия «социального пространства» и «социального времени». Основные методологические подходы к конструированию социального пространства и времени. Пространство и время в жизни государства, региона, основных социальных групп. Пространственно-временная локализация субъекта и объекта управления. Особенности социального управления регионом, городом, сельским муниципалитетом. Федеральных закон № 131-ФЗ о публичных слушаниях, конференциях граждан и территориальном общественном самоуправлении.

11. ВЛАСТЬ И СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ {беседа} (2ч.)[4,8] Сущность и виды власти. Основания власти, их комбинация в управлении различными процессами. Структура государственных органов управления. Разделение властей и полномочий. Делегирование и разделение власти. Делегирование и самоделегирование. Принципы административного контроля. Контроль как функция власти. Типичные ошибки оценок в процессе социального контроля.

12. АРТИКУЛЯЦИЯ И АГРЕГАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ {беседа} (2ч.)[3,8] Понятие «социального интереса». Виды социальных интересов. Государственные интересы в классовом обществе. Механизм разработки и учета государственного интереса в процессе управления. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства. Столкновение интересов различных государственных органов. Влияние на деятельность государственных органов управленческого менталитета. Государство как всеобъемлющая территориальная организация населения. Административно-территориальное деление как основа государственного управления.

13. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ КОНФЛИКТАМИ {беседа} (2ч.)[4,7] Понятие «социального конфликта». Конфликтология и менеджмент. Конфликтолог-медиатор, его функции в разрешении организационного конфликта. Сущность и границы конфликтов сфере управления, их отличие от конкуренции и соревнования. Участники конфликта. Ресурсы, власть и контроль над ними как объект организационного конфликта. Конфликт как процесс. Типы конфликтных действий. Способы предупреждения и разрешения конфликтов. Исходы конфликта. Приемы предупреждения массовых конфликтов. Стили конфликтного поведения.

14. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ОРГАНОВ ВЛАСТИ, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗОВ {беседа} (2ч.)[5,8] Понятие социального партнерства. Социальный компромисс как форма социального партнерства. Факторы и предпосылки социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Социальное государство как субъект социального партнерства. Государственный интерес в социально партнерстве. Механизм социального партнерства. Генеральное соглашение между профсоюзами,

ассоциациями работодателей и правительством. Тарифные соглашения. Коллективные договоры. Трудовые конфликты как объект социального управления. Причины и способы разрешения трудовых конфликтов.

15. УПРАВЛЕНИЕ И МАНИПУЛИРОВАНИЕ {беседа} (2ч.)[1,5] Латентное управление социальными процессами. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования. Управление и манипулирование в условиях роста социальной напряженности. Бюрократическое, идеологическое, психологическое манипулирование. Социологическая диагностика стрессов и их влияния на функционирование организации. Способы управления в агрессивной среде организации.

16. УПРАВЛЕНИЕ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ {беседа} (2ч.)[6,8] Понятие экстремальной ситуации. Формирование агрессивной среды управления в экстремальной ситуации. Дефициты управленческого потенциала, ресурсов, времени в экстремальной ситуации. Управление опасностями: предупреждение опасности, борьба с опасностью, ликвидация социальных последствий опасности. Социальные риски. Риск как экономическая, социальная, психологическая категории. Страхование рисков в управлении. Расчет рисков, оценка рисков. Восприятие рисков населением.

Практические занятия (26ч.)

1. Социология управления как наука {беседа} (2ч.)[1,4] Знакомство с понятийным аппаратом и учебными пособиями по дисциплине. Особенности эмпирических исследований организационного поведения. Соотношение с предметами других гуманитарных дисциплин. Обсуждение докладов.

2. Основные модели социального управления {беседа} (2ч.)[1,5] Классическая школа управления. Основные принципы управления с точки зрения «человеческих отношений». Социальные предпосылки возникновения, основные принципы и проблемы исследования в школе «социальных систем». Национально ориентированные модели управления. Русская модель управления.

3. Организационная культура государственных учреждений {беседа} (2ч.)[4,5] Понятие организационной культуры. Ценности, язык, символы, ритуалы и их влияние на поведение служащих органов управления. Социальные типологии организационной культуры. Диагностика органов управления и служащих по параметрам организационной культуры. Методы социологического исследования организационной культуры Хофштеда и Болинже

4. Мотивация в органах государственного и муниципального управления {беседа} (4ч.)[4,5,7] Мотивация и результативность организации. Приемы мотивации в государственных и муниципальных учреждениях. Типичные извращения трудовой мотивации. Критерии мотивирующей организации труда. Особенности мотивации государственных и муниципальных служащих.

5. Вербальное и невербальное поведение государственных служащих. {беседа} (4ч.)[4] Вертикальные и горизонтальные потоки информации и организации. Их эффективность. Вербальное общение как тип социально-

психологической коммуникации. Приказы, распоряжения, инструктаж, советы, просьбы и их влияние на организационное поведение персонала.

7. Управление конфликтами {беседа} (4ч.)[3,4] Понятие «социального конфликта». Конфликтология и менеджмент. Сущность и границы конфликтов в сфере управления, их отличие от конкуренции и соревнования. Ресурсы, власть и контроль над ними как объект организационного конфликта. Конфликт как процесс. Способы предупреждения и разрешения конфликтов. Исходы конфликта. Приемы предупреждения массовых конфликтов.

8. Манипулирование интересами в управлении {беседа} (4ч.)[3,4] Латентное управление социальными процессами. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования. Управление и манипулирование в условиях роста социальной напряженности. Бюрократическое, идеологическое, психологическое манипулирование. Социологическая диагностика стрессов и их влияния на функционирование организации. Способы управления в агрессивной среде организации.

9. Государственное управление в экстремальной ситуации. {беседа} (4ч.)[6,8] Понятие экстремальной ситуации. Формирование агрессивной среды управления в экстремальной ситуации. Дефициты управленческого потенциала, ресурсов, времени в экстремальной ситуации. Социальные риски. Риск как экономическая, социальная, психологическая категории. Страхование рисков в управлении. Расчет рисков, оценка рисков. Восприятие рисков населением.

Самостоятельная работа (92ч.)

1. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК НАУКА.КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА О ПОВЕДЕНИИ ЧЕЛОВЕКА В ДЕЛОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. АВТОРИТАРНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.

{беседа} (20ч.)[1,4,5,7] Основные предпосылки возникновения дисциплины. Особенности анализа поведения представителями бихевиоризма, интеракционизма, психоанализа. Предмет дисциплины "Организационное поведение". Его соотношение с теорией управления, социологией труда, психологией управления, социальной психологией и другими поведенческими науками. Научные школы о моделях организационного поведения.Классическая школа управления о типе работника (Тейлор, Файоль, Вебер). Тейлоризм как экономическая, организационная и психологическая доктрина. Развитие принципов классической школы в трудах последователей. А. Файоль, Л. Гьюлик, Л. Урвик, Дж. Муни о приемах административного манипулирования организационным поведением. Макс Вебер о бюрократической модели управления организационным поведением. Социальные последствия использования тейлоровской модели управления поведением. Модель опеки как разновидность авторитарной модели.

2. ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ШКОЛЫ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ». НАЦИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО

ПОВЕДЕНИЯ. ПОВЕДЕНИЕ И ПЕРСОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В РАЗЛИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУРАХ. (25ч.) [5,7]

Возникновение школы «человеческих отношений». Анализ организационного поведения с точки зрения неформальных коммуникаций школой "человеческих отношений" (Э. Мэйо, М.П. Фоллет, Ф. Ротлисбергер, Ч. Барнард). Хоторнские эксперименты и их теоретическая интерпретация. Способы «поддержки» поведения в малой производственной группе. Основные принципы управления организационным поведением с точки зрения «человеческих отношений». Теории Х и Y Д. МакГрегора. Многообразие национальных концепций организационного поведения. Сравнение американской, японской, арабской, российской версий организационного поведения. Синтез моделей. Теории «Z» У. Оучи, «Семи S» А. Атоса и Р. Паскаля. Проблемы заимствования и ассимиляции национальных элементов моделей организационного поведения. Понятие организационной культуры фирмы. Ценности, язык, символы, ритуалы и их влияние на организационное поведение. Социальные типологии организационной культуры по признакам организационного поведения. Диагностика предприятия и работников по параметрам организационной культуры. Виды карьеры личности в организации. Карьера личности в различных организационных культурах.

3. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СТРУКТУРЕ ВЕРБАЛЬНЫХ И НЕВЕРБАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ. (20ч.) [1,4,7]

Содержательные концепции трудовой мотивации (МакДоугалл, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории В. Врума, Портера – Лоулера, способы их верификации. Экспериментальные исследования личностной мотивации. Мотивация и результативность организации. Приемы мотивации организационного поведения в практике менеджмента. Типичные извращения трудовой мотивации. Критерии мотивирующей организации труда. Вербальные приемы управления организационным поведением: "Имя собственное", "Золотые слова", "Личная жизнь". Вербальные формулы наказания и увольнения. Невербальные приемы повышения, понижения и выравнивания статуса личности в организации.

4. ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА. ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ. ДИАГНОСТИКА И КОРРЕКЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. (27ч.) [3,4,6]

Новшества и инновации. Планирование и управление инновационными процессами. Поведение различных групп сотрудников на различных стадиях инновационного процесса. Психологические реакции на инновации. Поведенческие аспекты контактов в зарубежных деловыми партнерами. Управление поведением сотрудников в международной фирме. Учет социокультурных факторов и менталитета в международном бизнесе. Экспертное и процессное консультирование организационного поведения. Особенности консультирования фирм, имеющих проблемы в области организационного поведения. Функции консультанта по организационному поведению. Стадии и методы диагностики

организационного поведения. Реализация рекомендаций и социальных технологий перестройки поведения сотрудников. Рекрутмент и аутплейсмент.

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Колокольцев, М. Г. Социология : учебно-методическое пособие / М. Г. Колокольцев. – Барнаул : Изд-во АлтГТУ, 2018. – 114 с.

http://elib.altstu.ru/eum/download/fis/Kolokoltsev_Sociol_ump.pdf

2. Колокольцев М.Г. Социологический аспект деятельности государственного и муниципального служащего. 2018. Слайды к курсу лекций, 685.00 КБ

Прямая

ссылка:

http://elib.altstu.ru/eum/download/fis/Kolokoltsev_SocAspGosMun_slides.pdf

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

3. Экономика и управление социальной сферой региона [Электронный ресурс] : практикум : направление подготовки 38.04.01 - Экономика. Профиль подготовки "Региональная экономика" : магистратура / Сев.-Кавказ. федер. ун-т ; сост. С. Н. Блудова. - Электрон. текстовые дан. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 90 с. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=458947&sr=1.

- Б. ц.

4. Павленок, П.Д. Социология : учебное пособие / П.Д. Павленок, Л.И. Савинов, Г.Т. Журавлев. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 734 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453055>

6.2. Дополнительная литература

5. Шарков, Феликс Изосимович.

Основы социального государства [Электронный ресурс] : [учебник для вузов по направлениям подготовки "Сервис", "Туризм", "Гостиничное дело" и "Социальная работа" (квалификация "бакалавр")] / Ф. И. Шарков ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Ин-т гос. службы и упр. - 4-е изд. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Дашков и К°, 2017. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93549>. - ISBN 978-5-394-02827-4 : Б. ц.

6. Волков, Юрий Григорьевич.

Социология [Электронный ресурс] : учебное пособие для магистрантов / Ю. Г.

Волков. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Дашков и К°, 2016. - 398 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453517&sr=1.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

7. Журнал "Социологические исследования" <http://www.socis.isras.ru/>

8. Институт социологии Российской академии наук <http://www.isras.ru>

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

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

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№пп	Используемое программное обеспечение
1	Microsoft Office
2	Windows
3	Mozilla Firefox
4	LibreOffice
5	Антивирус Kaspersky

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
помещения для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций
учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».