

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура

Кафедра общей и социальной психологии

Образовательная программа
37.04.01 Психология

Профиль подготовки
Организационная психология

Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: **вариативная**

Махачкала – 2019

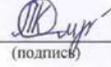
Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М., к.пс.н., доцент _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 06.2019 г., протокол № 10

Председатель  Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 28 » 06 2019г. 
(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М., к.пс.н., доцент _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 06.2019 г., протокол № 10

Председатель _____ Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « ____ » _____ 20 ____ г. _____
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием известных зарубежных и отечественных моделей построения и изменения корпоративной культуры. Раскрываются методы оценки и величина влияния имеющейся организационной культуры на персонал и руководство. Делается акцент на практическое применение теоретических знаний по курсу для диагностики корпоративной культуры, чтобы в дальнейшем оптимизировать производство.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – ОПК – 3, профессиональных – ПК – 2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, контрольной работы и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Се- местр	Учебные занятия			СРС, в том числе экза- мен	Форма проме- жуточной атте- стации (зачет, дифференциро- ванный зачет, экзамен
	в том числе				
	Контактная работа обучающихся с преподавателем				
	Все го	из них			
		Лекции	Практические занятия		
А	108	8	18	82	Экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная культура» являются:

- получение знаний о корпоративной культуре: ее структуре и измерениях, проблемах диагностики;
- усвоить знание о способах формирования и целенаправленного изменения корпоративной культуры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы;
- Современные персонал-технологии.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- современные проблемы организационной психологии
- научно-исследовательская практика;
- психология управления конфликтами в организации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК – 3	Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, постановке целей исследования и выбор оптимальных методов технологии и их достижений.	Знает: способы самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации к постановке целей исследования и выбор оптимальных методов технологии и их достижений. Умеет: проводить самостоятельный поиск критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации к поставленной цели исследования и выбор оптимальных методов технологии и их достижений. Владеет: способами самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации к поставлен-

		ной целей исследования и выбора оптимальных методов технологий и их достижений.
ПК – 2	готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	<p>Знает: способы модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.</p> <p>Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.</p> <p>Владеет: навыками модифицирования, адаптирования существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Подготовка к экзамену и экзамен		
Модуль 1. Основы корпоративной культуры								
1	Тема 1. Корпоративная культура как система	А	1	2	2		8	работа с лит.
2	Диагностика и проектирование корпоративной культуры	А	1	2	4		8	работа с лит.

3	Классификации корпоративных культур	A	2		2		8	групповое задание
	Итого по модулю 1			4	8		24	
Модуль 2. Модели, принципы и виды корпоративной культуры								
4	Модель жизненного цикла корпоративной культуры	A	2	2	4		8	доклад
5	Принцип создания организационной культуры	A	3	2	4		8	реферат
6	Типологии корпоративной культуры	A	4		2		6	контрольная работа
	Итого по модулю 2			4	10		22	
Модуль 3 Подготовка к экзамену								
							36	
	ИТОГО:108			8	18	36	46+ 36	экзамен

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1

Семестр А.

Тема 1. Корпоративная культура как система.

Системный подход к корпоративной культуре. Место корпоративной культуры в организации как системе. Культура личности, культура группы, культура организации. Основные этапы организационной диагностики. Методическое обеспечение организационной диагностики. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций. Основные методы диагностики: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Их преимущества и недостатки.

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

Методологические проблемы диагностики культуры организации. Основные методические подходы к изучению культуры организации: «эмический» и «этический» взгляды на ее измерение. Их возможности и ограничения. Примеры конкретных методик измерения организационной культуры.

Диагностическая модель организационной культуры. Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики.

Тема 3. Классификации корпоративных культур.

Соотношение скорости обратной связи и степени риска, три типа корпоративной культуры: «мачо», «хорошо потрудился - хорошо отдохнул», «ставка на свою компанию», плюсы и минусы каждого типа корпоративной культуры по Дилу-Кеннеди, отечественный и западный тип корпоративных культур. Метод оценки корпоративной культуры с помощью OSAI, иденти-

фикация существующей организационной культуры в организации, рассмотрение критериев успеха компании, стратегических целей, связующей сущности организации, общего стиля лидерства в организации, типы корпоративных культур: «клан», «адхократия», «иерархия» и «рынок».

Модуль 2

Тема 4. Модель жизненного цикла корпоративной культуры.

Этапы модели жизненного цикла: «ухаживание», «младенчество», «дай-дай-дай», юность», «расцвет», «закат», «аристократизм», «ранний бюрократизм», «бюрократизм», детерминистическая и принудительная цель каждого этапа, аномальные и нормальные проблемы каждого этапа, сопоставление этапов по значимости и сходству.

Тема 5. Принцип создания организационной культуры.

Представление о «культуре качества», внедрение в практику принципов «культуры качества», 14 принципов Деминга, которыми должна руководствоваться организация, обладающая культурой качества: Снижение зависимости от контроля; Прекращение практики закупки по самым низким ценам; Избавление от страха; Устранение цифровых стандартов оценки работы сотрудников; Исключение лозунгов, плакатов, призывов; Постоянство целей; Новая философия; Совершенствование процессов; Введение обучения на работе; Установление благоприятного стиля руководства; Разрушение барьеров; Гордость мастерством; Поощрение образования; Приверженность руководству.

Тема 6. Типологии корпоративной культуры.

Переменные модели организационной культуры Хофштеде: дистанция власти, индивидуализм, мужественность, стремление избежать неопределенности, долгосрочность ориентаций, этнические и ментальные переменные корпоративных культур, коллективистские и индивидуалистские корпоративные культуры. Проблемы теории корпоративной культуры Лэйна-Дистефано, типы обществ и соотносимая с ними форма организационной культуры, вариации ценностных ориентаций, ведущие переменные теории Лэйна-Дистефано: отношение человека к природе; ориентацию во времени; веру о природе человека; ориентацию на деятельность; отношение между людьми; ориентацию в пространстве, национальные вариации переменных модели Лэйна - Дистефано, характеристики, изменяемые с помощью ценностных ориентаций: система контроля, стиль управления, организационный климат.

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы

проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Корпоративная культура как система.

Самостоятельная работа:

Работа студентов с литературой, составление словаря ключевых понятий, определение цели, задач, проблем дисциплины.

Тематика вопросов для обсуждения:

1. Чем отличаются понятия организационная и корпоративная культуры?

2. Какие методы и методики диагностики корпоративной культуры существуют?

3. Каково влияние лидера на организационную культуру?

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

Темы для обсуждения:

1. Типы корпоративных культур.

2. Все ли переменные можно оценить в структуре организации?

3. Можно ли спроектировать корпоративную культуру на момент начала работы организации?

Тематика вопросов для самостоятельной работы:

1. Какие типы корпоративных культур известны в науке?

2. Все ли переменные можно оценить в структуре организации?

3. Можно ли спроектировать корпоративную культуру на момент начала работы организации?

Тема 3. Классификации корпоративных культур.

Темы выступлений:

1. Какие несоответствия возможны при оценки социальных групп в организации?

2. Методика якоря карьеры.

3. Корпоративная культура «хорошо потрудились – хорошо отдохнул».

Вопросы для обсуждения:

1. Чем характеризуется тип корпоративной культуры «мачо»?

2. Чем характеризуется тип корпоративной культуры «хорошо потрудились – хорошо отдохнул»?

3. Чем характеризуется тип корпоративной культуры «ставка на свою

компанию»?

Тема 4. Модель жизненного цикла корпоративной культуры.

Темы выступлений:

1. Создание идеального профиля корпоративной культуры при диагностике и оценки организации.
2. В чем выражается цикличность модели Адизеса?
3. В каком этапе меньше представленных аномальных проблем?

Темы для обсуждения:

1. Цикличность модели Адизеса.
2. В каком этапе меньше представленных аномальных проблем?
3. В чем отличие между детерминистическими и принудительными целями этапов?

Тема 5. Принцип создания организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Что представляет из себя культура качества?
2. Что может изменить в компании внедрение корпоративного обучения всех уровней сотрудников?
3. Можно ли изменить корпоративную культуру?

Темы выступлений:

1. Принцип создания организационной культуры по Демингу.
2. Корпоративное обучение сотрудников.
3. Изменение корпоративной культуры.

Тема 6. Типологии корпоративной культуры.

Темы выступлений:

1. Типология организационной культуры Хофштеде.
2. Типология организационной культуры Лэн и Дестефано.

Вопросы для групповых дискуссий:

1. Какие типы общества существуют и какие организационные культуры им соответствуют?
2. Модно ли изменяя ценностные ориентации общества, изменить его тип деятельности?
3. Какие переменные Лэн и Дестефано выделяли в своей теории?

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

ПЛИНЫ

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Код и наименование компетенции по ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-3 Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, постановке целей исследования и выбор оптимальных методов технологии и их достижений.	Знает: способы самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации к постановке целей исследования и выбор оптимальных методов технологии и их достижений. Умеет: проводить самостоятельный поиск критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации к поставленной цели исследования и выбор оптимальных методов технологии и их достижений. Владеет: способами самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации к поставленной целей исследования и выбора оптимальных методов технологий и их достижений.	Письменный опрос
ПК-2 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знает: способы модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий. Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий. Владеет: навыками модифицирования, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Устный опрос, письменный опрос

7.2. Типовые контрольные задания

Семестровый проект по дисциплине «Корпоративная культура».

Для начала работы студент должен выбрать для анализа крупную корпорацию, это может быть известная организация, мировой бренд, компания, про которую весь мир знает, известные ее корпоративная культура, история, философия. (Например: Intel, Johnson&Johnson, IBM, L'oreal, procter&gamble, McDonald's и т.д. Профиль организации не важен).

Описать корпоративную культуру выбранной организации, далее следует рассмотреть философию компании В философии компании прописать основные ценности и принципы работы организации, следует описать ценностно-нормативную структуру организации.

Привести лозунг выбранной компании, имеющиеся легенды, ритуалы, игры и маневры, описать имиджевую структуру организации.

Вполне возможно имел место ребрендинг, тогда нужно объяснить зачем это было и что это дало. Проанализировать в чем же с психологической точки зрения данная корпорация обязана своему успеху.

Задание индивидуальное, представляется на группе в виде презентации.

Вопросы для итогового контроля.

1. Различия в понятиях Организационная и Корпоративная культура.
2. Почему и зачем надо знать, и учитывать корпоративную культуру в организации.
3. Для чего применяется диагностика корпоративной культуры
4. Модель корпоративной культуры Дениэля Денисона
5. Модель корпоративной культуры Э. Шайна
6. Модель оценки корпоративной культуры Камерона – Куинна
7. Модель жизненного цикла организационной культуры И.Адизиса
8. Типология корпоративной культуры Г. Хофштеде
9. Классификация корпоративной культуры Дила-Кеннеди.
10. Модель 7с корпоративной культуры МакКинси.
11. Конструирование корпоративной культуры – проектирование в 8 шагов.
12. Формирование корпоративной культуры С.Кови.
13. Принципы культуры качества Деминга.
14. Типология организационной культуры Лэйн и Дистефано.
15. Различия в формировании корпоративных культур в организациях в России и в других странах.
16. Чем характеризуется уровень эффективной взаимозависимости?
17. Какие отношения в компании являются самыми эффективными?
18. Что представляет собой концепция Кови «7навыков высокоэффективных людей»?
19. В чем сущность полярных переменных в модели Хофштеде?
20. В чем особенность российского менталитета и превалирующего типа корпоративной культуры?
21. Определяет ли тип деятельности соответствующий вид организационной культуры?
22. В чем состоит основная идея модели организационной культуры МакКинси?
23. Какие факторы в стратегическом развитии организации самые весомые?
24. Какие последствия ведет за собой смена организационной культуры?
25. Какие типы общества существуют и какие корпоративные культуры им соответствуют?

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, уме-

ний, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение лабораторных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 50 баллов,
- письменная контрольная работа - 50 баллов.

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

а) основная литература:

1. Коновалов, Н.В. Алгоритм формирования корпоративной культуры на предприятии / Н.В. Коновалов. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 90 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86402> (16.11.2018).
2. Мартынов, Г.И. Корпоративная культура / Г.И. Мартынов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 76 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250> (16.11.2018).
3. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова. - Москва: Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786> (16.11.2018).
4. Пирог, Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я.Ю. Пирог. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 107 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545> (16.11.2018).

б) дополнительная литература:

1. Корпоративная культура: учебно-методическое пособие / . - Омск : Издательство ОмГУ, 2005. - 97 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389> (16.11.2018).
2. Корсакова, А.А. Организационная культура : учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2008. - 190 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822> (16.11.2018).
3. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 440 с.: табл., схем. - Библиогр. в кн. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584> (16.11.2018).
4. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т.Н. Персикова. - Москва : Логос, 2008. - 114 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84788> (16.11.2018).
5. Постовская, Я.А. PR фирмы. Внутренние мероприятия и корпоративная культура для формирования имиджа и повышения эффективности работы / Я.А. Постовская. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 165 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97295> (16.11.2018).

6. Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139658> (16.11.2018).
7. Селезнев, В.А. Теория корпоративного управления: учебное пособие / В.А. Селезнев, С.А. Орехов. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 199 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90443> (16.11.2018).
8. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: учебное пособие / Ю.Г. Семенов. - Москва : Логос, 2006. - 256 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740> (16.11.2018).

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

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. [http:// www.scopus.com/](http://www.scopus.com/) - Реферативная база данных Scopus
10. [http:// search.proquest.com/](http://search.proquest.com/) - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Групповая дискуссия: развитие навыков взаимодействия, обсуждение проблемы с окружающими, разработка общей стратегии решения вопроса, выработка общей тенденции действия.

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

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, технические средства предъявления информации

(многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы), Электронные ресурсы Научной библиотеки ДГУ.

Изучение дисциплины не предполагает использования лицензионного программного продукта.

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

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.