

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
Г.В. Кузнецов
_____ 2024 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Социология управления

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ:

38.03.02 Менеджмент, профили: «Управление бизнесом», «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Фамилия И. О. научно-педагогического работника филиала, ответственного за актуализацию РПД Бормотов И.В.

Одобрено кафедрой «Философия, история и право»

Тульского филиала Финуниверситета

(протокол № 8 от 10.04.2024 г.)

Тула 2024

Содержание

5.3. Содержание семинаров, практических занятий.....	3
6. Учебно – методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	5
6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	5
6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной работы....	7
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
7.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины.....	11.
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.....	15.
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	19.
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	19
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	20
11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения.....	20
11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	20
11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	21
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	21

4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 1

Для направления 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 1 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е/180	180
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	24	24
<i>Лекции</i>	8	8
<i>Семинары, практические занятия</i>	16	16
<i>Самостоятельная работа</i>	156	156
Вид текущего контроля	Расчетно-аналитическая работа	Расчетно-аналитическая работа
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

5.3 Содержание семинаров, практических занятий

Для направления подготовки: 38.03.02 Менеджмент, профили: «Управление бизнесом», «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Таблица 3.

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9	Формы проведения занятий
1. Предметная область социологии управления и социологический подход к изучению сферы организационного управления	1. Предмет и объект социологии управления. 2. Подходы, используемые в социологии управления. 3. Функции социологии управления. 8.1; 9.1.-9.5	Контроль усвоения знаний, формирования умений по теме лекции. Презентации и выступление с докладами (анализ основных теорий)
2 Зарубежные концепции социологии менеджмента в современной практике социологии управления	1. Классическая теория организации. 2. Скалярный и функциональный принципы строения организации. 3. «Конструктивный конфликт» М.П. Фоллет. 4. Разработки российскими учеными принципов анализа организационных систем. 5. Концепция Р. Танненбаума и У. Шмидта. 6. Концепции Р. Лайкерта, Б. Баса, Л. Ньюмена, Г. Саймона, А. Этциони. 8.1-8.5; 9.1.-9.5	Контроль усвоения знаний, формирования умений по теме лекции. Презентации и выступление с докладами (анализ основных теорий)
3. Методология и методика социологического исследования процессов управления	1. Конкретно-социологическое обеспечение управления. 2. Сущность и основные этапы социологического исследования. 3. Определение проблемы исследования.	Контроль усвоения знаний, формирования умений по теме лекции. Обсуждение

	4. Разработка программы (плана) исследования. 5. Разработка инструментария для сбора первичных данных (анкета, опросник и др.). 6. Методы сбора первичных и вторичных социологических данных и их краткая характеристика. 7. Порядок проведения исследования. 8. Интерпретация результатов и составление отчета по результатам исследования. 9. Комплект отчетных материалов по этапам сбора социологической информации. 10. Социальное взаимодействие с заказчиком при организации сбора данных в ходе социологического исследования. 11. Социальное взаимодействие с заказчиком при организации защиты и представления результатов исследования. 12. Использование результатов социологических исследований в управленческой деятельности. 8.1, 8.2; 9.1.-9.5	вариантов составленных анкет, опросников. Тестирование
4. Социальная среда и управление человеческими ресурсами	1. Среда управления: определение и характеристики. Понятие внешней и внутренней социальной среды управления. Неопределенность внешней среды. 2. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия. Управление в условиях агрессивной среды. 3. Адаптация к социальной среде. Способы социальной адаптации в управлении. 4. Субъект и объект деятельности менеджера в сфере управления человеческими ресурсами. 8.2; 9.1-9.5	Контроль усвоения знаний по теме лекции. Опрос. Свободная дискуссия
5. Социальная иерархия и социальная ответственность субъектов управления	1. Концепция М. Вебера «Иерархической структуры организации». 2. Функциональная теория К. Дэвиса и У. Мура социальной стратификации и управленческой иерархии. 3. Законы иерархии. 8.1, 8.5; 9.1-9.5	Контроль усвоения знаний по теме лекции. Регламентированная дискуссия (дебаты)
6. Социологическое понимание бюрократии, особенности и последствия процесса бюрократизации организационного управления	1. Определение и социологическая понимание бюрократии. 2. Бюрократия как социальный феномен. 3. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера. 4. Государственные и муниципальные служащие как социально-	Контроль усвоения знаний по теме. Беседа. Презентации и выступление с докладами. Свободная дискуссия

	профессиональная группа. Социально-демографический состав чиновников. Социальный и правовой статус. Структура мотивации госслужащих. 5. Восприятие государственных и муниципальных служащих населением. 6. Три вида бюрократии. 8.2; 9.1-9.5	
7. Элементы социального контроля, социальные нормы и санкции в системе управления	1. Сущность, элементы и функции социального контроля. 2. Понятие и разновидности социальных норм. Функции групповых норм. 3. Понятие, цель, типы и роль социальных санкций. 8.1, 8.2, 8.4; 9.1-9.5	Контроль усвоения знаний по теме. Опрос.
8. Социологические аспекты культуры и этики управления	1. Культура управления. 2. Понятие организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Проявления организационной культуры. 3. Понятие авторитета. Авторитет должности и моральный авторитет. Авторитет и лидерство. 8.1, 8.2; 9.1-9.5	Контроль усвоения знаний по теме. Презентации и выступление с докладами.
9. Социальные противоречия в сфере управления и пути их урегулирования	1. Типология, стадии, социально-психологическая природа социального противоречия. 2. Переговоры по урегулированию социально-политических противоречий. 3. Организационные противоречия: причины, типы, пути выхода и структурные методы 8.1, 8.2; 9.1-9.5	Контроль усвоения знаний по теме. Тестирование
10. Социальные потребности, интересы и установки в трудовой деятельности	1. Цели, потребности и интересы в управлении. Интересы общественные, корпоративные и личные. Потребности и интересы населения, и их учет в государственном и муниципальном управлении. 2. Установки трудовой деятельности в управлении. Потребности, ценности, мотивы и стимулы в управлении. 3. Современные методы мотивации. 4. Факторы, влияющие на мотивацию. 8.1, 8.3; 9.1-9.5	Контроль усвоения знаний по теме. Опрос. Свободная дискуссия

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 4.

Наименование тем (разделов)	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной
-----------------------------	--	---------------------

дисциплины		самостоятельной работы
1. Предметная область социологии управления и социологический подход к изучению сферы организационного управления	Ф. Тейлор, М. Вебер, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегор и их вклад в социологию управления.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и презентаций по теме
2. Зарубежные концепции социологии менеджмента в современной практике социологии управления	Концепция Р. Танненбаума и У. Шмидта. Концепции Р. Лайкерта, Б. Баса, Л. Ньюмена, Г. Саймона, А. Этциони.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и презентаций по теме
3. Методология и методика социологического исследования процессов управления	Особенности конкретно-социологического исследования для обеспечения задач управления. Характеристика основных этапов социологического исследования. Разработка варианта анкеты опросника для сбора первичных данных. Социальное взаимодействие с заказчиком при организации защиты и представления результатов исследования. Использование результатов социологических исследований в управленческой деятельности.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; поиск информации в сети Интернет по заданной теме; - подготовка сообщений и презентаций по тем
4. Социальная среда и управление человеческими ресурсами	Содержание и специфика менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Направления работы и задачи менеджерских служб в сфере управления человеческими ресурсами	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - поиск информации в сети Интернет по заданной теме
5. Социальная иерархия и социальная ответственность субъектов управления	Функциональная теория К. Дэвиса и У. Мура	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка презентаций по теме
6. Социологическое понимание бюрократии, особенности и последствия процесса бюрократизации организационного управления	Концепции бюрократии Р. Мертона, А. Гоулднера, А. Тоффлера.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и презентаций по теме
7. Элементы социального контроля, социальные нормы и санкции в системе управления	Концепция социального контроля П. Бергера.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и презентаций по теме
8. Социологические	Понятие менталитета. Управленческий	- работа с учебной,

аспекты культуры и этики управления	менталитет. Основные концепции лидерства в социологии управления. Исследовательская этика социального взаимодействия при защите и представлении результатов исследования	научной и справочной литературой; - поиск информации в сети Интернет по заданной теме
9. Социальные противоречия в сфере управления и пути их урегулирования	Специально-научные теории социального противоречия. Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Л. Козер, Р. Дарендорф, К. Маркс. Порядок взаимодействия с заказчиком участвующим в исследовательской работе.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и презентаций по теме
10. Социальные потребности, интересы и установки в трудовой деятельности	Объективный характер государственного интереса. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства. Механизм разработки государственного интереса. Столкновение интересов внутри государства. Государственный интерес во времени и пространстве. Вектор времени и пространства для государственного интереса	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - поиск информации в сети Интернет по заданной теме

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)

Примерные задания и упражнения

1. Выбор индивидуального типа руководства коллективом является одной из наиболее важных задач для управления. Обычно выделяются пять основных типов руководства:

а). *Невмешательство*: низкий уровень заботы о людях. Руководитель не руководит, многое делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для того, чтобы сохранить свою должность в данной организации.

б). *Теплая компания*: высокий уровень заботы о людях, стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.

в). *Задача*: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.

г). *Золотая середина*: руководитель в своих действиях старается в достаточной степени сочетать ориентацию, как на интересы человека, так на выполнение задачи. Руководитель не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.

д). *Команда*: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального соединения интересов через внимание и к управлению, и к людям. Вопрос заключается в том, чтобы быть деловым и человечным. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники по достижению целей организации, ведут к доверию и уважению во взаимоотношениях.

Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Дайте обоснование своей позиции. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда срабатывает, поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Подумайте, может ли быть стиль руководства гибким.

2. Проанализируйте состояние концептуальных способностей и наличия личных стандартов у известных вам руководителей. Использование японской модели принятия решений в практике управления диктует необходимость развития у руководителя некоторых качеств, если они ему не присущи изначально. Согласно традициям, это концептуальные способности и высокие личные стандарты.

Концептуальные способности – это способности чувствовать связи между организацией и средой и видеть систему организации как единое целое. В противоположность

узкому, специализированному видению действительности от руководителя требуется умение видеть главные направления, создающие для организации благоприятные возможности или угрозу. Концептуальные способности, таким образом, включают в себя:

- широту взглядов и глобальный подход;
- долгосрочное предвидение и гибкость;
- энергичную инициативность, в том числе в условиях риска;
- упорную работу и непрерывное самосовершенствование и обучение.

Высокие личные стандарты включают в себя:

- умение четко формулировать цели и установки;
- готовность и умение выслушивать мнения других;
- беспристрастность и бескорыстие;
- умение предвидеть последствия принимаемых решений;
- способность полностью использовать возможности сотрудников;
- личное обаяние;
- способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу

3. Представьте себя на месте управляющего среднего ранга, которому делегированы значительные полномочия. Проанализируйте представленные ниже задачи, дополните их или вычеркните излишние. Объясните свое решение.

Необходимые задачи для подчиненного:

- включение расходов по выполнению работы в бюджет в необходимом размере;
- оценка осуществимости работ с возможной демонстрацией этой осуществимости;
- учет прошлого опыта выполнения подобных работ, если он был неудачен, выявление отличий от прошлого опыта;
- преодоление сопротивления консерваторов по поводу радикальности работ (необходимо убедить их, что идея не вызовет немедленных радикальных изменений, и подготовить постепенную программу реализации решений, если это возможно);
- убеждение всех подчиненных в возможности экономии времени, так как аргумент об отсутствии времени на выполнение работ у непосредственных исполнителей часто выдвигается с целью освободиться от очередного поручения;
- оценка реальной стоимости реализации идеи – следует обратить внимание не на цену, а на ценность полученного результата, но при условии, что сумма действительно не является астрономической;
- убеждение сотрудников в целесообразности выполнения работы – надо заранее заручиться их поддержкой, привлекая их к планированию и разработке идеи;
- учет возражений профсоюза или других формальных и неформальных организаций – если предложение затрагивает трудовые отношения, то прорабатывать эти моменты следует заранее, если нет мягко укажите на необоснованность возражений;
- устранить у работников боязнь новизны и перемен – стоит указать на необходимость прогресса на примере успевающих конкурентов смягчить трудности и подчеркнуть выгоды;
- подчеркнуть прогрессивность идеи, перечислить все последствия промедления и «радости» движения в хвосте других фирм;
- решить проблему отказа сотрудников работать над вопросом под тем предлогом, что он не относится к компетенции и обязанностям данных работников – следует указать на единство фирмы, если дело касается ее в целом; и на неразумность отказа в помощи и сотрудничестве в перспективе, когда помощь может понадобиться отказавшему.

Изоляционизм часто проявляется в отвержении идей, поступивших извне фирмы, что предполагает тактичное убеждение сомневающихся в необходимости реализации идеи;

- в случае нежелания (неготовности) выполнения работы (возражения лентяев и нерешительных людей) лучше не акцентировать на нем внимание;
- неспособность людей старшего возраста воспринять новшества – распространенное заблуждение, так как старые работники лучше всех остальных понимают, что от их усердия и

готовности к новому зависит их работа в данной фирме, что в сочетании с опытом дает идеальную почву для реализации новых проектов;

- о возможных отказах работать необходимо, знать заранее;
- ненужность новой идеи при наличии старых методов;
- необходимость отсрочки выполнения – покажите последствия отсрочки, иначе идея будет похоронена;
- учет опыта других при решении проблемы – расскажите то, что знаете;
- противоречие решения стратегии фирмы – если идея хороша, значит надо изменить стратегию.

Примерные тестовые задания

Каковы основные задачи социологии управления?

1. Изучать реальные факты в общественной жизни;
2. намечать пути изменения социальных структур;
3. разрабатывать принципы управленческой деятельности;
4. объяснять причины принятия управленческих решений;

Без чего не может состояться эффективное управление?

1. Без иерархии;
2. без обратной связи;
3. без технических средств;
4. без дружеских отношений в коллективе.

Какая структура управления наиболее характерна для производственных комплексов?

1. Вертикальная;
2. линейная;
3. пирамидальная;

Что такое стратегическое управление?

1. Меры, направленные на эффективное развитие;
2. системное управление организацией;
3. управление, обеспечивающее достижение отдаленной цели;
4. управление, реализующее достижение оптимальным способом наиболее приемлемой цели среди других целей.

Что означает понятие «господства» согласно М. Веберу?

1. Отношения, основанные на силе;
2. отношения между управляющим и управляемым;
3. отношения, основанные на принуждении (экономическом, военном, физическом и т.п.);
4. унаследованная власть.

Выберите верные суждения о социальном контроле:

- а). Социальные статусы и социальные роли принадлежат к элементам социального контроля
- б). Социальный контроль ведет к подрыву общественной стабильности
- в). Одной из функций социального контроля является культивирование социально желаемых форм поведения
- г). Под социальным контролем понимается механизм социальной регуляции, совокупность средств и методов социального воздействия на индивидов, социальные группы
- д). Социальный контроль может проявляться в виде непосредственной реакции ближайшего социального окружения

Выберите верные суждения о социальном контроле:

- а). Формальный социальный контроль осуществляется путем применения исключительно негативных санкций
- б). Социальный контроль всегда предполагает спонтанное воздействие на индивида в процессе его социализации
- в). В зависимости от характера санкций принято различать горизонтальный и вертикальный социальный контроль

- г). Социальный контроль может осуществляться через групповое давление
- д). Значение социального контроля заключается в том, то он обеспечивает стабильное функционирование социальной системы

Выберите верные суждения о социальном контроле:

- а). Социальный контроль включает совокупность методов и способов. Гарантирующих выполнение ролевых требований к индивиду
- б). Элементами социального контроля являются социальные статусы
- в). Социальные санкции как механизм социального контроля – это реакция на поведение индивида со стороны его социального окружения
- г). Механизм социального контроля нацелен ан принудительное и целенаправленное воздействие на тех членов общества, которые не выполняют социальных норм
- д). Социальный контроль осуществляется исключительно через специальные властные органы

Выберите верные суждения о социальном контроле:

- а). Внешний социальный контроль всегда является формальным
- б). Социальный контроль предполагает целенаправленное воздействие на индивида в процессе его социализации
- в). Государство преимущественно использует неформальный контроль за людьми, демонстрирующими отклоняющееся поведение
- г). Образовательные организации осуществляют социальный контроль по отношению к обучающимся и условиям их семейной жизни
- д). Одной из форм социального контроля является регламентация в институтах общества

Выберите верные суждения о социальном контроле:

- а). К неформальным методам социального контроля относится самоконтроль личности
- б). Основная цель системы неформального социального контроля состоит в соблюдении правил, установленных законодательством
- в). Особенностью социального контроля является то, что он всегда действует от случая к случаю
- г). Одобрение и неодобрение поступков родными, друзьями не может являться формой социального контроля
- д). Чем меньше у людей развит самоконтроль, тем чаще вступают в действие институты социального контроля

Примерная тематика расчетно-аналитических работ

1. Влияние стереотипов о престиже на выбор профессии студентов Тульского филиала Финансового университета.
2. Отношение студентов Тульского филиала Финансового университета факультета к получению образования.
3. Предпринимательские намерения студентов Тульского филиала Финансового университета.
4. Готовность студентов Тульского филиала Финансового университета к открытию собственного бизнеса.
5. Отношение студентов Тульского филиала Финансового университета факультета к стажировкам как фактору формирования профессиональных компетенций.
6. Влияние вторичной занятости на учебную успеваемость студентов Тульского филиала Финансового университета.
7. Удаленная занятость как новый вид трудовой деятельности студентов.
8. Мотивация студентов на получение профессиональных знаний (на примере студентов Тульского филиала Финансового университета).
9. Факторы учебной мотивации студентов Тульского филиала Финансового университета.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

Таблица 6.– Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1	Выполнение и защита контрольной работы	10	10
2	Аудиторная контрольная/срезовая работа	5	10
3	Тестирование	0,4	4
4	Защита различных работ	0,5	6
Интерактивные формы проведения занятий			
5	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
Всего за семестр (модуль)		40	

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине представлен в разделе 2 рабочей программы.

7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент, профили: «Управление бизнесом», «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания

УК-10: Способность осуществлять поиск, критически анализировать, обобщать и систематизировать информацию, использовать системный анализ для решения поставленных задач	Индикатор 1. Четко описывает состав и структуру требуемых данных и информации, грамотно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации	Знать: состав и структуру требуемых данных и информации Уметь: грамотно реализовать процессы сбора, обработки и интерпретации полученных данных	Задание 1. Любая наука начинается с правильно поставленных вопросов. С вопросов вообще начинается любой поиск. Мы спрашиваем, из чего состоят тела и почему они притягиваются, чему равна мощность и как работает паровая турбина. А отвечает на таким образом поставленные вопросы физик. Биолог или математик не смогут ответить на них. Они формулируют вопросы иначе — в терминах и понятиях своей науки. Стало быть, правильно сформулированные вопросы описывают предмет данной науки, ее методы, сущность и отличие от других наук. Социология тоже задает вопросы, причем такие, какие никогда не задал бы экономист или физик. Например: - Почему родовая знать предпочитает жениться и выходить замуж внутри своего круга? - Почему одни люди предпочитают нарушать правила, а другие — подчиняться им? - Почему образ жизни одного класса отличается от образа жизни другого? Почему одни люди становятся богатыми, а другие бедными? - Что заставляет одну группу людей воевать или конфликтовать с другой? - Почему в сплоченной группе индивид достигает того, чего не мог достичь в одиночку? Вам предоставляется возможность побыть в роли социолога, взглянуть на мир его глазами и задать социологические вопросы. Какие социологические вопросы вы задали бы? 1. _____ 2. _____ 3. _____
--	--	--	--

	Индикатор 2. Обосновывает сущность происходящего, выявляет закономерности, понимает природу вариабельности	Знать: основы системного анализа и использовать его для выявления сущности явлений и процессов Уметь: выявлять закономерности, анализировать и обобщать информацию для решения поставленных задач	Задание 1. Заполните таблицу: вклад различных научных направлений в теорию и практику управления. <table><tr><td>№</td><td>Название школы, годы</td></tr><tr><td>1</td><td>Школа научного управления</td></tr><tr><td>2</td><td>Классическая школа управлени</td></tr><tr><td>3</td><td></td></tr><tr><td>4</td><td></td></tr><tr><td>5</td><td></td></tr></table>	№	Название школы, годы	1	Школа научного управления	2	Классическая школа управлени	3		4		5	
	№	Название школы, годы													
	1	Школа научного управления													
	2	Классическая школа управлени													
	3														
	4														
5															
Индикатор 3. Формулирует признак классификации, выделяет соответствующие ему группы однородных «объектов», идентифицирует общие свойства элементов этих групп, оценивает полноту результатов классификации, показывает прикладное назначение классификационных групп	Знать: основы классификации однородных «объектов» Уметь: идентифицировать общие свойства элементов групп однородных «объектов», оценивать полноту результатов классификации, показывать прикладное назначение классификационных групп	Задание 1. Прокомментируйте высказывание К. Маркса, который в своем труде «Капитал» писал: «Всякий совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между отдельными работами и выполняет общие функции, вытекающие из движения всего производственного организма в отличие от движения отдельных его частей... Отдельный скрипач управляет собой. Оркестр же нуждается в дирижере».													
Индикатор 4. Грамотно, логично, аргументировано формирует собственные	Знать: основы аргументации и формирования собственных суждений Уметь: отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок	Задание 1. Выявление алгоритма управления повышением эффективности деятельности организации. Инструкция. Для того чтобы выполнить задание, вам необходимо из представленного списка составить логически													

	е суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	и т.д. в рассуждениях других участников деятельности	обоснованный и последовательный список этапов алгоритма управления повышением эффективности деятельности организации и раскрыть содержание каждого этапа. 1. Внимательно прочитать предложенный список этапов управления повышением эффективности деятельности организации. 2. Раскрыть содержание и значение каждого этапа. 3. Составить последовательный и логически обоснованный список этапов алгоритма управления повышением эффективности деятельности организации. (То есть подумать, с какого этапа начать и чем закончить).
	Индикатор 5. Аргументированно и логично представляет свою точку зрения посредством и на основе системного описания	Знать: основы поиска, критического анализа, обобщения и систематизирования информации Уметь: аргументированно и логично представляет свою точку зрения посредством и на основе системного описания	Задание 1. «Организационная культура компании LEVI STRAUSS». Цель: оценить влияние организационной культуры на производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой; проанализировать возможность управления организационной культурой в интересах развития организации. Ситуация. LeviStrauss – крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам – HaggarApparel и FarahManufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры LeviStrauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного,

			что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача – создавать высокоморальную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым превратившись в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Наас сводились к следующему: – открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании; – независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика; – этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании; – делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами; – внешние связи: LeviStrauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании; – оценка персонала: до 30 % премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но недостаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию. Этические стандарты LeviStrauss многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако Наас считал, что проблемы компании обусловлены внешними
--	--	--	---

			факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности. Вопросы: 1. Какова организационная культура компании LeviStraus? 2. Можно ли считать организационную культуру компании LeviStrauss сильной? 3. Согласны ли вы с утверждением Naas, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.
УК-11: Способность к постановке целей и задач исследований, выбору оптимальных путей и методов их достижения	Индикатор 1. Аргументированно переходит от первоначальной субъективной формулировки проблемы к целостному структурированному описанию проблемной ситуации.	Знать: основы выбора целей и задач исследования Уметь: аргументированно переходить от первоначальной субъективной формулировки проблемы к целостному структурированному описанию проблемной ситуации	Задание 1. Перечислите методы организации сбора социологических данных из первичных источников.
	Индикатор 2. Обосновывает системную формулировку цели и постановку задачи управления.	Знать: основы постановки целей и задач исследования Уметь: формулировать цели и задачи управления	Задание 1. Охарактеризуйте основные стили мышления руководителя.

	Индикатор 3. Взвешенно и системно подходит к анализу ситуации, формулировке критериев и условий выбора.	Знать: основы выбора и формулировки критериев Уметь: взвешено и системно подходить к анализу экономической ситуации	Задание 1. Объясните, какое теоретическое и прикладное значение имеет социология управления в совершенствовании управленческих процессов в организации.
	Индикатор 4. Критически переосмысливает свой выбор, сопоставляя с альтернативными подходами. Оценивает последствия принимаемых решений, учитывая неочевидные цепочки «последствия последствий» («причины причин») и контурные связи.	Знать: основы критического анализа экономических событий или явлений Уметь: оценивать последствия принимаемых решений, учитывая неочевидные цепочки «последствия последствий» («причины причин») и контурные связи.	Задание 1. Какие законы иерархии сформулировал Ч. Барнард? 1) Объем ответственности, которым обладают стоящие на верху, всегда больше объема ответственности стоящих внизу. Если социальные благо – это то, что привлекает людей к властным постам, то ответственность, сопровождающая их занятие, выступает отталкивающим фактором. 2) Благодаря высокой степени ответственности высокие посты иерархии являются мотивационно негативными, хотя остаются социально привлекательными. В рационально организованной системе управления негативная и позитивная мотивация, так же как власть (право) и ответственность (обязанности) должны быть уравновешены на всех уровнях иерархии. 3) В рациональной организации объем власти и объем ответственности на каждом уровне иерархии равны, Мотивационная структура власти и ответственности разная. Более того, они мотивационно несимметричны: люди жаждут власти, но не хотят ответственности за свои поступки. 4) Во сколько раз заработная плата управленца выше заработной платы рядового сотрудника, во столько раз должна быть выше его ответственность и масштабность принимаемых решений. 5) С каждым последующим уровнем иерархии возрастает

			количество людей, на которых распространяется принимаемое решение.
	Индикатор 5. Корректно использует процедуры целеполагания, декомпозиции агрегирования, анализа и синтеза при решении практических задач управления и подготовке аналитических отчетов.	Знать: основы подготовки аналитических отчетов Уметь: использовать процедуры целеполагания, декомпозиции агрегирования, анализа и синтеза при решении практических задач управления	Задание 1. Перечислите и дайте краткую характеристику порядку подготовки и оформления комплекта отчетных материалов по каждому этапу сбора информации.
	Индикатор 6. Логично, последовательно и убедительно излагает в отчете цели, задачи, теорию и методологию исследования, результаты и выводы	Знать: основы теории и методологии проведения исследования Уметь: логично, последовательно и убедительно излагать в отчете цели, задачи, результаты и выводы исследования	Задание 1. Подготовьте вариант отчета по результатам социологического опроса с наименованием основных разделов и краткой характеристикой их содержания.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет и объект социологии управления.
2. Процессуальные теории мотивации. Модель Л. Портера – Э. Лоулера.
3. Проанализируйте социальные противоречия и конфликты в трудах К. Маркса.
4. Функции и методы социологии управления.
5. Коммуникативная сеть «круг» и ее роль в организации.
6. Проанализируйте социальные противоречия и конфликты в трудах Э. Дюркгейма.
7. Сущность социологического подхода к управлению.

8. Каналы проявления функции власти в управлении. Классификация основ власти Дж. Френча и Б. Равена.
9. Типологии корпоративной культуры. Охарактеризуйте организацию с культурой власти.
10. Управление как социальный институт, значение управленческих революций в его становлении.
11. Теория социально-профессиональной мобильности К. Дэвиса и У. Мура.
12. Приведите примеры конкретного использования трех методов управления конфликтами в организациях.
13. Основные этапы и школы зарубежной социологии управления.
14. Содержательные теории мотивации. Трехфакторная модель Д. Макклелланда.
15. Приведите пример использования «связи с общественностью» в системе управления коммерческими организациями.
16. «Гуманистический вызов» М.П. Фолетт в социологии управления.
17. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума.
18. Приведите пример использования «связи с общественностью» в системе государственного и муниципального управления.
19. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо.
20. «Связи с общественностью» в системе управления коммерческими организациями.
21. Проанализируйте социальные противоречия и конфликты в трудах Т. Парсонса.
22. Иерархия социальных потребностей личности по А. Маслоу.
23. Коммуникативная сеть «штурвал» и ее роль в организации.
24. Приведите два примера исследования и учета общественного мнения в деятельности органов государственного и муниципального управления.
25. Двухфакторная теория мотивации труда работника по Ф. Херцбергу.
26. Процессуальные теории мотивации. Теория постановки целей Э. Локка.
27. Приведите примеры применения методов социологической диагностики в изучении процессов управления, покажите их возможности.
28. Социологическая теория стилей руководства Д. Макгрегора.
29. Теория социально-профессиональной мобильности М. Кона.
30. Приведите два примера применения социологических инструментов в управление инновационными процессами.
31. Социальные факторы, определяющие стиль руководства: «шкала лидера» Р. Таненбаума и У. Шмидта.
32. Содержательные теории мотивации. Диспозиционная модель А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова.
33. Приведите пример использования социологической диагностики в изучении эффективности управления. Назовите структуру и методы диагностики.
34. Социологическая теория 4-х базовых стилей руководства Р. Лайкерта.
35. Типология коммуникаций в управлении. Конфигурация «цепь».
36. Проанализируйте социальные противоречия и конфликты в трудах Л. Козера.
37. Социологическая теория эффективности организации Б. Баса.
38. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости Дж. Адамса.
39. Назовите основные коммуникационные барьеры в организации и приведите примеры их функционирования в управленческом процессе.
40. Эмпирическая школа в социологии управления (Г. Кунц, Л. Ньюмен).
41. Коммуникативная сеть «игрек» и ее роль в организации.
42. Типологии корпоративной культуры. Охарактеризуйте организацию с культурой «задачи».
43. Комплексный подход в социологии Г. Ливитта.
44. Содержательные теории мотивации. Теория иерархии потребностей К. Альдерфера.
45. Приведите пример влияния на формирование организационной культуры различных факторов.

46. Школа социальных систем Г. Саймона в социологии управления.
47. «Двухфакторная» модель стилей лидерства, типология Р. Блейка и Дж. Моутона.
48. Типологии корпоративной культуры. Охарактеризуйте организацию с культурой «роли».
49. Системный подход к управлению А.В. Этциони.
50. Корпоративная культура, ее сущность, функции.
51. Проанализируйте социальные противоречия и конфликты в трудах Р. Дарендорфа.
52. Этапы становления российской социологии управления.
53. Основные типологии лидерства в социологии управления.
54. Приведите пример организации с коммуникативной сетью «тент» и охарактеризуйте ее роль в этой организации.
55. Вклад А.А. Богданова в развитие российской социологии управления.
56. Основные теоретические подходы к изучению лидерства.
57. Типологии корпоративной культуры. Охарактеризуйте организацию с культурой «личности».
58. Социально-трудовая концепция управления Н.А. Витке.
59. Методы урегулирования социальных конфликтов.
60. Приведите пример организации с коммуникативной сетью «палатка» и охарактеризуйте ее роль в этой организации.
61. Взгляды Ф.Р. Дунаевского и его роль в развитии российской социологии управления.
62. Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов Э. Торндайка.
63. Охарактеризуйте на конкретном примере каждый из этапов переговорного процесса.
64. Второй этап развития российской социологии управления: социологические концепции движения научной организации труда (НОТ).
65. Социальные конфликты в управлении: сущность, типология, функции.
66. Приведите пример организации с коммуникативной сетью «паутина» и охарактеризуйте ее роль в этой организации.
67. «Технобиосоциальная концепция» А.К. Гастева и Центрального института труда. Вклад А.К. Гастева в развитие социологии управления.
68. Теория социально-профессиональной мобильности П. Бурдые.
69. Приведите пример использования методики социологической диагностики (через измерение социально-психологического климата, через анализ жизненных циклов, через социологическую экспертизу).
70. Российская социология управления в послевоенный период (1960-80 гг.): В.Г. Афанасьев, В. Подмарков, Н.И. Лапин, А. Пригожин, Новосибирская школа, В. Щербина.
71. Концепции бюрократии Р. Мертона, А. Гоулднера, А. Тоффлера.
72. Приведите пример использования современных видов и форм стимулирования труда работников.
73. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера.
74. Теория социальной мобильности П. Сорокина.
75. Приведите пример применения в организации концепции управления человеческими ресурсами: охарактеризуйте ее основное содержание.
76. Социальная иерархия, универсально-исторические законы иерархии и ее функции.
77. Социальные нормы и санкции: их типологии и функции.
78. Приведите пример применения типологии работников по характеру трудовой мотивации в решении организационных проблем, покажите ее возможности.
79. Социологические концепции власти.
80. Виды бюрократии, их преимущества и недостатки (современные взгляды на природу бюрократии).
81. Приведите пример использования социального контроля в организациях и охарактеризуйте его место в управленческой деятельности, назовите его элементы и функции.
82. Ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера.

83. Ситуационная модель «путь – цель» достижения эффективного и успешного управления организацией Т. Митчела и Р. Хауса.

84. Ситуационная модель «жизненного цикла» достижения эффективного и успешного управления организацией П. Херси и К. Бланшира

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов. Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

Пример экзаменационного билета **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 24**

1. Раскройте содержание основных этапов и школ зарубежной социологии управления. (10 баллов).

2. Приведите пример применения типологии работников по характеру трудовой мотивации в решении организационных проблем, покажите ее возможности (10 баллов).

3. Решите кейс «Роль высшего руководства и персонала в создании модели деятельности руководителей в органах власти».

Критерии модели самооценки деятельности руководителей в органах власти. Критерии возможности

1 – Лидирующая роль руководства. Руководители в органах власти всех уровней определяют предназначение, вырабатывают стратегию развития и способствуют ее реализации; как они формируют ценности, необходимые для достижения долгосрочного успеха, и внедряют их с помощью соответствующих мероприятий и личного примера; насколько они вовлечены в деятельность, обеспечивающую развитие и внедрение во все властные структуры.

2 – Политика и стратегия руководителей в органах власти. Организация, предназначение и стратегия развития посредством ориентации на потребности заинтересованных сторон, разработку политики, планов, целей и процессов.

3 – Персонал. Организация деятельности руководителей в органах власти, развивает и использует их знания и потенциал на индивидуальном уровне, на уровне групп и всей властной вертикали; как она планирует виды деятельности в целях претворения в жизнь политики и стратегии, а также в целях эффективной реализации своих процессов.

4 – Партнерство и ресурсы. Организация деятельности руководителей в органах власти предполагает планирование внутренних ресурсов и их использование во взаимоотношении с внешними партнерами, а так же управление ими в целях претворения в жизнь политики и стратегии, для эффективной реализации своих процессов.

5 – Процессы, осуществляются руководителями в органах власти. Руководители проектируют процессы, осуществляют менеджмент процессов и совершенствуют их в целях претворения в жизнь политики и стратегии, а также полного удовлетворения и создания ценности для всех заинтересованных сторон. Критерии «результаты»: самооценки деятельности руководителей в органах власти определяются выбранной управленческой (30 баллов).

4. Социология управления – это наука, изучающая:

- а) социальные аспекты управленческой деятельности;
- б) управление политическими процессами;
- в) управление экономическими процессами;
- г) механизмы, регулирующие психическую жизнь человека и общества.

Функция социологии управления, направленная на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или более отдаленного будущего:

- а) познавательная;
- б) оценочная;
- в) образовательная;
- г) прогностическая.

Устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих взаимодействие людей в определенной сфере жизнедеятельности и организующих его в систему ролей и статусов:

- а) социальная общность;
- б) социальная мобильность;
- в) социальный институт;
- г) социализация.

Дифференцированная система оплаты труда, по Тейлору, основана на:

- а) принципе коллективного вклада;
- б) принципе индивидуального вклада;
- в) принципе разумного вклада;
- г) принципе формального вклада.

Что принято считать наиболее существенной дисфункцией бюрократии?

- а) строгое повиновение формальным правилам
- б) противоречащие природе человека методы управления
- в) смещение управленцами акцента с целей организации на средства их достижения (10 баллов).

Подготовил: _____ Ф.И.О.

Утверждаю:

Заведующий кафедрой «Философия, история и право _____ Ф.И.О.

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

Основная литература

1. Бормотов И. В. Теоретическая социология [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: Прометей, 2018. 242 с. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494854> (дата обращения: 02.04.2024).
2. Николаев А. А. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник. М.: ИНФРА-М, 2024. 317 с. <https://znanium.com/catalog/product/2079315> (дата обращения: 02.04.2024).

Дополнительная литература

3. Тощенко Ж. Т. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2024. 290 с. <https://urait.ru/bcode/534078> (дата обращения: 02.04.2024).
4. Граждан В. Д. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2022. 607 с. <https://urait.ru/bcode/508867> (дата обращения: 02.04.2024).
5. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник / И. А. Максимцев [и др.]; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 467 с. <https://urait.ru/bcode/535753> (дата обращения: 02.04.2024).

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используется:

Мультимедийная аудитория с проектором;

Компьютерный класс с установленным программным обеспечением.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – URL: <http://window.edu.ru>
2. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
3. Электронные ресурсы БИК:
4. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
5. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
6. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
7. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
8. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>
9. Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
10. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
11. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Социология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и семинарские занятия) и самостоятельной работы. Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения практических занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу.

При реализации дисциплины «Социология управления» используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- научная дискуссия;
- кейс-метод;
- подготовка научных докладов/презентаций.

Методические указания по написанию расчетно-аналитической работы.

Цель написания расчетно-аналитической работы - закрепление теоретических знаний о комплексе проблем социологии управления. При написании расчетно-аналитической работы используются практические навыки, полученные в ходе изучения базовых и прикладных проблем социологии управления.

По результатам написания расчетно-аналитической работы студент может выступать на конференциях, круглых столах, семинарах по рассматриваемой проблеме.

Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа заключается:

- в самостоятельной подготовке студента к лекции – чтение конспекта предыдущей лекции и выполненных на предыдущих практических занятиях, что помогает лучше усвоить материал новых занятий, опираясь на предшествующие знания. В начале практического занятия (иногда лекции) проводится устный или письменный экспресс-опрос студентов по содержанию предыдущего занятия;
- в подготовке к практическим занятиям по основным и дополнительным источникам литературы;
- в выполнении домашних заданий;
- в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по учебникам, учебным пособиям и другим источникам;
- в выполнении контрольных мероприятий по дисциплине;

- в подготовке расчетно-аналитической работы.

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения

1. 1. лицензионное отечественное:
Astra Linux, Libre Office
2. лицензионное импортное:
ПО для ТСО лиц с ограниченными возможностями здоровья
3. свободно распространяемое:
Архиватор KDE (Ark)

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Информационно-образовательный портал Финансового университета. - <http://portal.ufrf.ru>.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

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

Для направления: 38.03.02 Менеджмент, профили: «Управление бизнесом», «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

. Набор 2024 года

Образовательный процесс по учебной дисциплине осуществляется в учебных аудиториях для проведения учебных занятий. При освоении дисциплины используются технические средства мультимедийной техники аудиторий. Для проведения учебных занятий используются аудитории, оборудованные следующими техническими средствами: мультимедиа-проектором, экраном настенным или доской интерактивной с встроенной акустической системой для воспроизведения аудио файла, персональным (-ными) компьютером (-рами) с доступом к Internet-ресурсам и электронно-образовательной среде Финансового университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения в сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронно-образовательную среду Финансового университета