

**Филиал федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Российская государственная академия
интеллектуальной собственности» в г. Пенза –
«Поволжская Высшая школа интеллектуальной
собственности»**

(филиал ФГБОУ ВО РГАИС в г. Пенза)

**УТВЕРЖДАЮ
Ректор РГАИС
А.О. Аракелова
25 мая 2026 г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ
УПРАВЛЕНИЯ»**

**Направление подготовки: 38.03.04 «Государственное и
муниципальное управление»**

Профиль: «Государственное и муниципальное управление»

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
Форма обучения - очная**

Москва – РГАИС – 2026

Разработчик: преподаватель кафедры «Общеобразовательных дисциплин» Казарян Ж.З. Основы социологии и психологии управления. // Рабочая программа учебной дисциплины предназначена для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» — М.: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), кафедра «Общеобразовательных дисциплин», 2026

© ФГБОУ ВО РГАИС, 2026

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Психология и социология управления» являются формирование у обучающихся комплекса знаний о современной концепции управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия, обладающего устойчивыми регулятивными формами; приобретение навыков социологического и психологического анализа социально-управленческой практики в различных сферах общественной жизни.

Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

- изучить основные теоретические положения Социологии и Социологии управления, Психологии и Психологии управления, раскрывающие закономерности функционирования и развития социальных, психических и управленческих процессов в социальных организациях и системах государственного и муниципального управления;
- сформировать у обучающихся системное представление о социально-психологических механизмах управленческой деятельности, особенностях взаимодействия личности, группы и организации в управленческих процессах;
- развить навыки социологического и психологического анализа социальных процессов, межличностных отношений и групповой динамики в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих;
- сформировать умение применять социологические и социально-психологические методы для анализа управленческих ситуаций, оценки эффективности управленческих решений и управленческих коммуникаций; -сформировать способность учитывать социальные, культурные, этнические и иные различия участников управленческого взаимодействия при организации коллективной деятельности;

- развить навыки анализа мотивации поведения государственных и муниципальных служащих, формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций;

- сформировать готовность к эффективной работе в коллективе, принятию управленческих решений и ответственности за результаты профессиональной деятельности в системе государственного и муниципального управления.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы социологии и психологии управления» представляет собой дисциплину обязательной части учебного плана и реализуется для направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Дисциплина изучается на очной форме обучения в 4 семестре.

Дисциплина базируется на теоретических знаниях, практических умениях и навыках, полученных обучающимися при изучении дисциплин гуманитарного и социально-экономического цикла, в том числе таких дисциплин, как Социология, Психология, Философия, а также дисциплин, связанных с основами управленческой деятельности.

Освоение дисциплины «Основы социологии и психологии управления» способствует более глубокому пониманию закономерностей социального взаимодействия, особенностей функционирования организаций и поведения личности в системе управления, а также повышает эффективность изучения дисциплин профессионального цикла, связанных с управленческой деятельностью, государственным и муниципальным управлением, организационным поведением, управлением персоналом и принятием управленческих решений. Дисциплина имеет логическую и содержательно-методическую связь с рядом дисциплин образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», в рамках которых будущие бакалавры должны уметь анализировать социальные процессы, особенности межличностных и групповых взаимодействий, а также применять социально-психологические методы в

управленческой практике.

Знания, умения и навыки, полученные обучающимися в процессе изучения дисциплины «Основы социологии и психологии управления», находят применение в профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления, а также используются при выполнении научно-исследовательских и аналитических работ.

**2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ
ЕДИНИЦАХ
С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ
(АСТРОНОМИЧЕСКИХ) ЧАСОВ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ
ЗАНЯТИЙ**

Виды занятий	Объем дисциплины
Объем зачетных единиц	4
Общая трудоемкость в часах	144
Аудиторные занятия	68
Лекции	34
Практические занятия (семинары)	34
Самостоятельная работа	76
Контроль	-
Форма контроля	Зачет

**3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ),
СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С
УКАЗАНИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В
ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

3.1. Учебно-тематический план курса и распределение компетенций по темам занятий:

[illegible]

3.2. Содержание разделов дисциплины (модуля) и контрольные вопросы для самостоятельной работы (самоконтроля) обучающихся

Тема 1. Теоритические и методологически аспекты социологии и психологии управления

Место социологии и психологии управления в системе научного знания: объект и предмет социологии и психологии управления. Проблемное поле социологии и психологии управления. Функции социологии и психологии управления. Роль методологии в научном познании. Основные этапы развития научного знания об управлении.

Контрольные вопросы:

1. Каков объект и предмет Социология управления?
2. Каков объект и предмет Психология управления?
3. Каково место социологии и психологии управления в системе научного знания?
4. Какие основные функции выполняют социология и психология управления?
5. Что понимается под методологией научного исследования?
6. Каковы основные методы исследования управленческих процессов?
7. Какие этапы развития научных представлений об управлении можно выделить?
8. В чем заключается междисциплинарный характер исследований управления?
9. Какова роль социологических и психологических знаний в управленческой практике?
10. Почему изучение социологии и психологии управления важно для будущих управленцев?

Тема 2. Категориальный аппарат социального управления

Сущность социального управления. Основные понятия социального управления. Управленческая деятельность.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под социальным управлением?
2. Каковы основные признаки социального управления?

3. Какие категории используются в теории социального управления?
4. Как соотносятся понятия «управление» и «социальное управление»?
5. В чем заключается сущность управленческой деятельности?
6. Каковы основные функции управления?
7. Какие уровни управления выделяются в социальных системах?
8. Какие субъекты и объекты социального управления существуют?
9. Какие факторы влияют на эффективность социального управления?
10. Каковы особенности управления в социальной сфере?

Тема 3. Социальный порядок и социальное управление

Социальная мысль о сущности социального порядка. Элементы и структура социального порядка. Процессы функционирования и изменения социального порядка. Социальные изменения. Понятие управляемости.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под социальным порядком?
2. Какие элементы входят в структуру социального порядка?
3. Какие факторы обеспечивают стабильность социального порядка?
4. Как социальные изменения влияют на социальный порядок?
5. Какие виды социальных изменений существуют?
6. Каковы причины нарушения социального порядка?
7. Что такое управляемость социальной системы?
8. Какие механизмы поддержания социального порядка существуют?
9. Какова роль управления в обеспечении социального порядка?
10. Как соотносятся социальные изменения и управление?

Тема 4. Модели и технологии социального управления. Манипулирование в управлении

Базовые модели управления. Координация, субординация и реординация как модели управления. Сущность, функции и особенности социальных технологий. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий. Сущность

манипулирования. Механизм манипулирования. Способы защиты от манипуляции. Виды манипулирования.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под моделью управления?
2. Какие базовые модели управления существуют?
3. В чем заключается сущность координации в управлении?
4. Что представляет собой субординация как модель управления?
5. Что такое реординация?
6. Что понимается под социальными технологиями?
7. Каковы особенности управленческих технологий?
8. Что такое манипулирование в управлении?
9. Какие механизмы манипулирования существуют?
10. Какие способы защиты от манипуляции применяются в управленческой практике?

Тема 5. Социально-управленческая ситуация: структура и показатели

Содержание понятий «ситуация» и «проблема». Ситуационные переменные. Методы анализа социально-управленческой ситуации. История возникновения ситуационного подхода в управлении.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под управленческой ситуацией?
2. В чем различие между понятиями «ситуация» и «проблема»?
3. Какие ситуационные переменные существуют?
4. Какие методы анализа управленческой ситуации применяются?
5. В чем заключается сущность ситуационного подхода в управлении?
6. Какие факторы влияют на управленческую ситуацию?
7. Какие этапы анализа управленческой ситуации можно выделить?
8. Как управленческая ситуация влияет на принятие решений?
9. Какие методы диагностики управленческой ситуации используются?
10. Каковы преимущества ситуационного подхода в управлении?

Тема 6. Социальный тонус как показатель социально-управленческой ситуации

Понятия «социальная напряженность» и «социальный тонус». Структура и виды социального тонуса в организации. Показатели и методы исследования социального тонуса. Методы управления социальным тонусом.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под социальным тонусом?
2. Что такое социальная напряженность?
3. Какие факторы влияют на социальный тонус организации?
4. Какова структура социального тонуса?
5. Какие виды социального тонуса существуют?
6. Какие показатели социального тонуса можно выделить?
7. Какие методы исследования социального тонуса используются?
8. Как социальный тонус влияет на эффективность организации?
9. Какие методы управления социальным тонусом применяются?
10. Как можно снизить уровень социальной напряженности в коллективе?

Тема 7. Организация как объект социального управления

Сущность и основные признаки организации. Организация как система. Факторы внутренней среды организации. Внешняя среда организации. Формальные и неформальные организации.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под организацией?
2. Каковы основные признаки организации?
3. Какие элементы входят в структуру организации?
4. Что означает системный подход к организации?
5. Какие факторы внутренней среды организации существуют?
6. Какие элементы входят во внешнюю среду организации?
7. Чем отличаются формальные и неформальные организации?
8. Как неформальные отношения влияют на деятельность организации?
9. Какие функции выполняет организация?
10. Какова роль управления в развитии организации?

Тема 8. Организационные структуры управления

Понятие и сущность структуры организации. Организационные структуры управления.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под организационной структурой управления?
2. Какие элементы включает структура управления?
3. Какие типы организационных структур существуют?
4. В чем особенности линейной структуры управления?
5. В чем преимущества и недостатки функциональной структуры?
6. Что представляет собой матричная структура управления?
7. Какие факторы влияют на выбор организационной структуры?
8. Как структура управления влияет на эффективность организации?
9. Каковы современные тенденции развития организационных структур?
10. Какие проблемы могут возникать в организационных структурах?

Тема 9. Организационная культура и организационное поведение

Подходы к изучению организационной культуры. Основные компоненты организационной культуры. Типологии организационной культуры. Организационное поведение. Социальное и психическое в организационной культуре.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под организационной культурой?
2. Какие элементы входят в структуру организационной культуры?
3. Какие типы организационной культуры существуют?
4. Какие функции выполняет организационная культура?
5. Что понимается под организационным поведением?
6. Какие факторы влияют на организационное поведение сотрудников?
7. Как организационная культура влияет на эффективность организации?
8. Какие методы формирования организационной культуры существуют?

9. Как руководитель влияет на формирование культуры организации?
10. Какие проблемы могут возникать в организационной культуре?

Тема 10. Личность в организации

Определение понятия личности. Теории личности. Структура личности. Потенциал развития личности. Индивидуальные особенности личности, проявляющиеся в поведении, деятельности, общении. Мотивация поведения личности в организации.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под личностью?
2. Какие элементы входят в структуру личности?
3. Какие индивидуальные особенности личности влияют на поведение?
4. Что такое мотивация поведения?
5. Какие факторы влияют на мотивацию работников?
6. Как личностные качества влияют на деятельность в организации?
7. Какие типы личности выделяются в управлении?
8. Как личность формируется в процессе социализации?
9. Как личностные особенности влияют на коммуникацию в организации?
10. Как руководитель может учитывать особенности личности сотрудников?

Тема 11. Динамика и развитие свойств личности

Социальные статусы и социальные роли. Возрастные изменения. Функциональные изменения. Изменения в процессе обучения и воспитания. Изменения в процессе само регуляции.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под развитием личности?
2. Какие факторы влияют на развитие личности?
3. Какие возрастные изменения личности существуют?
4. Что такое функциональные изменения личности?
5. Как обучение влияет на развитие личности?
6. Как воспитание влияет на развитие личности?
7. Что такое само регуляция личности?
8. Какие механизмы саморазвития личности существуют?
9. Как развитие личности влияет на профессиональную деятельность?

10. Какие условия способствуют развитию личности в организации?

Тема 12. Группа и коллектив. Формирование эффективных групп и команд

Виды групп. Основные направления и методы изучения групп. Изучение коллектива. Стадии развития коллектива. Малые группы в организации. Показатели и механизмы групповой динамики. Команда: понятия, методы формирования, типология членов.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под социальной группой?
2. Какие виды групп существуют?
3. Что представляет собой коллектив?
4. Какие стадии развития коллектива можно выделить?
5. Что такое малая группа?
6. Какие процессы групповой динамики существуют?
7. Какие роли выполняют участники группы?
8. Что такое команда?
9. Какие методы формирования эффективной команды существуют?
10. Какие факторы влияют на эффективность групповой работы?

Тема 13. Карьера государственных и муниципальных служащих

Сущность карьеры. Теории карьеры. Содержание карьеры. Управление карьерой и планирование карьеры работника.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под карьерой?
2. Какие виды карьеры существуют?
3. Какие этапы карьерного развития можно выделить?
4. Какие факторы влияют на карьерный рост?
5. Какие теории карьеры существуют?
6. Что понимается под управлением карьерой?
7. Какие методы планирования карьеры применяются?
8. Как организация может поддерживать развитие карьеры работников?
9. Как личные качества влияют на карьерный рост?
10. Какие проблемы могут возникать в процессе карьерного развития?

Тема 14. Руководитель как субъект управленческой деятельности. Мотивация труда

Аппарат управления как социальная группа. Диапазон руководства. Основные теории руководства. Личность руководителя. Стил ь управления. Модель идеального руководителя. Проблема мотивации труда. Основные решения проблемы мотивации труда в зарубежной науке. Теория мотивации труда Ф. Герцберга.

Контрольные вопросы:

1. Кто является субъектом управленческой деятельности?
2. Какие функции выполняет руководитель?
3. Что понимается под стилем руководства?
4. Какие основные стили управления существуют?
5. Что такое мотивация труда?
6. Какие теории мотивации существуют?
7. В чем сущность теории мотивации Фредерик Герцберг?
8. Какие факторы влияют на мотивацию работников?
9. Какие методы стимулирования труда применяются?
10. Как руководитель может повышать мотивацию сотрудников?

Тема 15. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений

Сущность управленческого решения. Стадии принятия управленческого решения в условиях неопределённости и риска. Мышление лица, принимающего решение. Ответственность лица, принимающего решение.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под управленческим решением?
2. Какие этапы принятия управленческого решения существуют?
3. Какие виды управленческих решений выделяются?
4. Что такое неопределенность в управлении?
5. Что понимается под риском в управлении?
6. Как осуществляется анализ альтернативных решений?
7. Какие методы принятия решений применяются?
8. Как личностные качества влияют на принятие решений?
9. Какова ответственность лица, принимающего решение?
10. Какие ошибки могут возникать при принятии управленческих решений?

Тема 16. Психодиагностика личности руководителя

Применение психологических тестов для диагностики личностных и деловых качеств. Исследование психологической структуры личности. Измерение профессиональных предпочтений. Измерение межличностных отношений. Формирование команды.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под психодиагностикой?
2. Какие методы психодиагностики используются в управлении?
3. Какие психологические тесты применяются для оценки личности?
4. Какие качества важны для руководителя?
5. Как проводится диагностика профессиональных предпочтений?
6. Как исследуются межличностные отношения в коллективе?
7. Как психодиагностика помогает формировать команды?
8. Какие ограничения имеют психологические тесты?
9. Как результаты диагностики используются в управлении персоналом?
10. Какие этические проблемы возникают при использовании психодиагностики?

Тема 17. Конфликт в организации

Понятие конфликт. Типы конфликтов. Оценка роли конфликта в жизни организации. Возникновение и способы разрешения конфликта.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под конфликтом?
2. Какие причины возникновения конфликтов существуют?
3. Какие виды конфликтов выделяются?
4. Как конфликт влияет на деятельность организации?
5. Какие стадии развития конфликта существуют?
6. Какие стратегии поведения в конфликте применяются?
7. Какие методы разрешения конфликтов существуют?
8. Как руководитель может управлять конфликтами?
9. Какие последствия могут иметь конфликты в коллективе?
10. Как предотвратить возникновение конфликтов в организации?

3.3. Активные и интерактивные формы проведения занятий

В качестве активных форм проведения занятий по дисциплине предлагается две формы: лекция-беседа и консультационная работа преподавателя. Выбор интерактивной формы предоставляется непосредственно преподавателю.

Лекция-беседа предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Неоспоримым преимуществом лекции-беседы является возможность расширить круг мнений сторон, привлечь коллективные знания и опыт, что имеет большое значение в активизации мышления обучающихся. Вопросы преподаватель может адресовать как всей аудитории, так и кому-то конкретно. Они могут быть как простые, способные сосредоточить внимание на отдельных важнейших элементах темы, так и проблемные. Обучающиеся, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщениям, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять глубину и важность обсуждаемой проблемы, что повышает интерес и степень восприятия материала.

Консультационная работа преподавателя предполагает два вида консультаций: групповые и индивидуальные. На групповой консультации преподаватель называет тему предстоящего семинарского занятия, вопросы и порядок их обсуждения; дает краткий обзор источников и раскрывает их значение для наиболее полного рассмотрения соответствующих теоретических проблем. При этом он обращает внимание на наиболее сложные вопросы, на которые нужно обратить более пристальное внимание при разборе темы, дает советы о путях их преодоления; рекомендует наиболее целесообразные способы организации самостоятельной работы. Проведение индивидуальных консультаций проводится преподавателем в специально отведенное время. В этом случае к нему за помощью могут обратиться как те, кто испытывает трудности в изучении данной темы, так и обучающиеся, которые хотели бы более глубоко разобраться в вопросах семинара.

Интерактивное обучение по дисциплине предполагает: регулярное обновление и использование электронных учебно-методических материалов; использование современных мультимедийных средств обучения; проведение аудиторных занятий в режиме реального времени посредством Интернета, когда обучающиеся и преподаватели имеют возможность не только слушать

лекции, но и обсуждать ту или иную тематику, участвовать в прениях и т.д.

С целью качественной подготовки обучающихся по представленной дисциплине предполагается изучение дисциплины в следующих интерактивных формах: 1) работа в малых группах; 2) дискуссия.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе. Работа в малой группе — неотъемлемая часть многих интерактивных методов, например, таких, как мозаика, дебаты, общественные слушания, почти все виды имитаций и др.

При организации групповой работы, следует обращать внимание на следующие ее аспекты. Нужно убедиться, что обучающиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. Нехватка знаний очень скоро даст о себе знать – обучающиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания. Надо стараться сделать свои инструкции максимально четкими. Маловероятно, что группа сможет воспринять более одной или двух, даже очень четких, инструкций за один раз, поэтому надо записывать инструкции на доске и (или) карточках. Надо предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

Дискуссия как метод интерактивного обучения успешно применяется в системе учебных заведений на Западе, в последние годы стала применяться и в нашей системе образования. Метод дискуссии (учебной дискуссии) представляет собой «вышедшую из берегов» эвристическую беседу. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других.

Обычно предполагается, что из мышления рождается ответ на высказывание оппонента в дискуссии, поэтому разномыслие и рождает дискуссию. Однако дело обстоит как раз наоборот: спор, дискуссия рождает мысль, активизирует мышление, а в учебной дискуссии к тому же обеспечивает сознательное усвоение учебного материала как продукта мыслительной его проработки.

Метод дискуссии используется в групповых формах занятий: на семинарах-дискуссиях, собеседованиях по обсуждению итогов выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях, когда обучающимся нужно высказываться. На лекции дискуссия в полном смысле развернуться не может, но дискуссионный вопрос, вызвавший сразу несколько разных ответов из аудитории, не приведя к выбору окончательного, наиболее правильного из них, создает атмосферу коллективного размышления и готовности слушать преподавателя, отвечающего на этот дискуссионный вопрос.

Дискуссия на семинарском (практическом) занятии требует продуманности и основательной предварительной подготовки обучаемых. Нужны не только хорошие знания (без них дискуссия беспредметна), но также наличие у обучающихся умения выражать свои мысли, четко формулировать вопросы, приводить аргументы и т. д. Учебные дискуссии обогащают представления, обучающихся по теме, упорядочивают и закрепляют знания.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

4.1. Методические рекомендации по самостоятельному изучению курса (дисциплины)

Посещение лекционных занятий и конспектирование рассматриваемых на них материалов является недостаточным условием для усвоения необходимых знаний по предмету. Самостоятельная работа обучающихся при изучении данного курса включает: подготовку к коллоквиумам, охватывающим значительную часть теоретического материала; оформление отчетов по индивидуальным заданиям по отдельным разделам дисциплины и подготовку их к защите; подготовку к контрольным работам; реферативную работу с рекомендованными источниками.

При подготовке к зачету каждый обучающийся должен индивидуально готовиться по темам дисциплины, читая конспекты лекций и рекомендуемую учебную и справочную литературу, усваивая определения, схемы и принципы соответствующих расчетов. Самостоятельная работа позволяет обучающемуся в спокойной обстановке подумать и разобраться с информацией по теме, структурировать знания. Чтобы содержательная информация по дисциплине запоминалась надолго, целесообразно изучать ее поэтапно, в предлагаемой последовательности, поскольку последующий материал связан с предыдущим. По каждой из тем для самостоятельного изучения, приведенных в рабочей программе дисциплины следует сначала прочитать рекомендованную литературу и при необходимости составить краткий конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими в этой теме и для освоения последующих разделов курса.

При выполнении индивидуальных заданий обучающийся использует приобретенные на практических занятиях навыки, самостоятельно изучает примеры из лекций и соответствующего раздела дисциплины. Самостоятельная работа при выполнении индивидуальных заданий требует изучения и использования справочных материалов. Залогом успеха в приобретении знаний и

навыков по дисциплине является синхронизация выполняемых индивидуальных заданий по срокам с лекционным материалом и разбираемым на практических занятиях.

4.2. Глоссарий

Авторитет – признанное влияние руководителя или другого лица на членов коллектива, основанное на профессиональных знаниях, опыте, личных качествах и доверии.

Адаптация персонала – процесс приспособления работника к условиям деятельности, нормам и требованиям организации.

Аппарат управления – коллектив работников управляющей системы, наделенный правами координации деятельности подразделений, имеющий помещение, технические средства, штатное расписание, положение о структурных подразделениях и должностные инструкции.

Группа — совокупность людей, объединённых общими интересами, деятельностью и взаимодействием друг с другом.

Групповая динамика — совокупность социально-психологических процессов, происходящих в группе и влияющих на её развитие и функционирование.

Делегирование полномочий — передача руководителем части своих полномочий и ответственности, подчинённым для выполнения определённых задач.

Деловая коммуникация — процесс обмена информацией между участниками управленческой деятельности с целью достижения взаимопонимания и решения профессиональных задач.

Команда — группа людей, объединённых общей целью, совместной ответственностью и согласованными действиями.

Коммуникация — процесс передачи и обмена информацией между людьми в процессе взаимодействия.

Конфликт — столкновение противоположных интересов, целей, ценностей или позиций участников взаимодействия.

Контроль — функция управления, направленная на наблюдение за деятельностью организации и оценку достигнутых результатов.

Координация — согласование действий участников управленческого процесса для достижения общих целей организации.

Лидерство — способность человека оказывать влияние на поведение и деятельность других людей для достижения целей группы.

Личность — совокупность социально значимых качеств человека, формирующихся в процессе социализации и проявляющихся в его деятельности и поведении.

Манипулирование — скрытое психологическое воздействие на человека или группу людей с целью изменить их поведение или мнение в интересах субъекта воздействия.

Мотивация — совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих человека к активной деятельности.

Организация — социальная система, объединяющая людей для достижения общих целей на основе разделения труда и управления.

Организационная культура — система ценностей, норм и традиций, определяющих поведение работников и характер взаимодействия в организации.

Организационное поведение — совокупность действий и поступков работников в процессе их взаимодействия в организации.

Организационная структура управления — система взаимосвязей между подразделениями и должностями организации, определяющая распределение функций и полномочий.

Психодиагностика — совокупность методов изучения психологических особенностей личности и групп.

Руководитель — лицо, осуществляющее управление деятельностью организации или её подразделения.

Саморегуляция — способность личности управлять своим поведением, эмоциями и деятельностью.

Социализация — процесс усвоения человеком социальных норм, ценностей и моделей поведения.

Социальная напряжённость — состояние обострения социальных отношений, возникающее вследствие противоречий интересов участников взаимодействия.

Социальное управление — целенаправленное воздействие на социальные процессы и отношения с целью их регулирования и развития.

Социальный порядок — устойчивая система общественных отношений и норм, обеспечивающая стабильность и согласованность социальной жизни.

Социальный тонус — общее психологическое состояние коллектива, отражающее уровень активности, удовлетворённости и настроения работников.

Ситуационный подход в управлении — подход, согласно которому методы управления выбираются в зависимости от конкретных условий и управленческой ситуации.

Стиль управления — совокупность методов и приёмов, используемых руководителем при взаимодействии с подчинёнными.

Управление — целенаправленный процесс воздействия на систему для достижения поставленных целей.

Управленческая деятельность — деятельность по планированию, организации, мотивации и контролю деятельности людей.

Управленческое решение — осознанный выбор руководителем одного из возможных вариантов действий для достижения целей организации.

Формальная организация — официально созданная структура с установленными правилами, функциями и распределением полномочий.

Неформальная организация — система неофициальных отношений и взаимодействий между работниками, возникающая в процессе совместной деятельности.

Эффективность управления — степень достижения целей организации при рациональном использовании ресурсов.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценка качества освоения обучающимися образовательных программ включает в себя порядок, периодичность, систему оценок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в соответствии с положением ФГБОУ ВО РГАИС «Об осуществлении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

Основными задачами текущего контроля успеваемости является систематический мониторинг за формированием компетенций, предусмотренных ФГОС ВО и ООП, повышение качества знаний обучающихся, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, повышение академической активности обучающихся.

Критерии оценки обучающихся

Текущая аттестация (текущий контроль) уровня усвоения содержания дисциплины возможно проводить в ходе всех видов учебных занятий методами устного и письменного опроса (работ), в процессе выступлений обучающихся на практических занятиях, защиты рефератов, а также посредством тестирования.

Качество письменных работ оценивается исходя из того, что обучающиеся:

- выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины;
- применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области;
- представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

Тестовые материалы оцениваются по процентному соотношению правильных вариантов. Количество правильных ответов в пределах от 90 до 100 % - «отлично»; в пределах от 75 до 89 % - «хорошо»; в пределах от 50 до 74 % - «удовлетворительно»; менее 50 % - «неудовлетворительно».

Сдача зачета происходит в устной форме по билетам. В ходе зачета студент должен продемонстрировать знания и умения по предмету учебного курса. Качество ответов студентов и выполнение заданий оценивается: «зачтено», «зачтено с оценкой» и/или «не зачтено», «не зачтено с оценкой».

«зачтено»:

- полные, осознанные знания в рамках курса лекций и дополнительной литературы, логичное и грамотное изложение материала.

«не зачтено»:

- допускаются существенные ошибки в знании курса лекций, при ответе вскрывается ошибочное понимание основных понятий курса.

5.1. Список вопросов к зачету

1. Предмет и объект Социология управления.
2. Предмет и объект Психология управления.
3. Место социологии и психологии управления в системе научного знания.
4. Основные функции социологии и психологии управления.
5. Основные методы исследования управленческих процессов.
6. Основные этапы развития научных представлений об управлении.
7. Сущность и содержание социального управления.
8. Субъекты и объекты социального управления.
9. Основные функции управления в социальной системе.
10. Понятие и особенности управленческой деятельности.
11. Понятие социального порядка и его значение для общества.
12. Элементы и структура социального порядка.
13. Социальные изменения и их влияние на управление.
14. Понятие управляемости социальной системы.
15. Роль управления в поддержании социального порядка.
16. Понятие и виды моделей управления.
17. Координация как форма управленческого взаимодействия.
18. Субординация в системе управления.
19. Реординация и её значение в управлении.
20. Социальные технологии в управленческой практике.
21. Понятие манипулирования в управлении.
22. Основные механизмы манипулирования.
23. Виды манипулятивного воздействия.
24. Способы защиты от манипуляции в управленческой деятельности.
25. Понятие социально-управленческой ситуации.

26. Ситуационные переменные в управлении.
27. Методы анализа управленческих ситуаций.
28. Сущность ситуационного подхода в управлении.
29. Понятие социальной напряжённости.
30. Понятие социального тонуса организации.
31. Основные показатели социального тонуса.
32. Методы исследования социального тонуса в коллективе.
33. Способы управления социальным тонусом организации.
34. Организация как объект социального управления.
35. Основные признаки организации как социальной системы.
36. Внутренняя среда организации и её элементы.
37. Внешняя среда организации.
38. Формальные и неформальные организации.
39. Понятие организационной структуры управления.
40. Основные типы организационных структур.
41. Факторы, влияющие на формирование структуры управления.
42. Понятие и сущность организационной культуры.
43. Основные элементы организационной культуры.
44. Типы организационной культуры.
45. Организационное поведение и его особенности.
46. Личность как объект и субъект управления.
47. Структура личности и её основные элементы.
48. Индивидуальные особенности личности и их влияние на деятельность.
49. Мотивация поведения личности в организации.
50. Развитие личности в процессе профессиональной деятельности.
51. Роль обучения и воспитания в развитии личности.
52. Понятие социальной группы и её виды.
53. Стадии развития коллектива.
54. Групповая динамика и её основные процессы.
55. Команда и особенности её формирования.
56. Понятие карьеры и её виды.
57. Управление карьерой работника в организации.
58. Руководитель как субъект управленческой деятельности.
59. Основные стили управления.
60. Сущность управленческих решений и основные этапы их принятия.

5.2. Список тем курсовых работ/рефератов/докладов/эссе (при наличии).

Курсовая работа по дисциплине (модулю) учебным планом не предусмотрена.

Примерные темы рефератов

1. Почему люди подчиняются власти: психологические механизмы управления.
2. Роль личности руководителя в эффективности организации.
3. Лидерство и руководство: в чем разница?
4. Психология власти в управлении коллективом.
5. Манипуляции в управлении: как их распознать и защититься.
6. Конфликты в коллективе: вред или источник развития.
7. Социально-психологический климат коллектива и его влияние на эффективность работы.
8. Почему сотрудники теряют мотивацию на работе.
9. Психологические причины сопротивления изменениям в организации.
10. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников.
11. Как формируются неформальные лидеры в коллективе.
12. Эмоциональный интеллект руководителя и его значение для управления.
13. Стресс на работе и способы его преодоления.
14. Управление конфликтами в организации.
15. Командная работа как фактор эффективности организации.
16. Психологические особенности управления разными типами сотрудников.
17. Социальные роли в коллективе и их влияние на взаимодействие.
18. Как формируется доверие между руководителем и подчинёнными.
19. Психология принятия управленческих решений.
20. Ошибки руководителей при управлении коллективом.
21. Гендерные особенности управления.
22. Особенности управления молодыми сотрудниками.
23. Мотивация труда в современных организациях.
24. Влияние цифровых технологий на управление людьми.
25. Социальные сети как инструмент управления общественным мнением.
26. Психологические методы влияния в управлении.
27. Управление карьерой работников в современной организации.
28. Групповое давление и конформизм в коллективе.
29. Психология успеха в управленческой деятельности.
30. Роль коммуникации в эффективном управлении.
31. Организационная культура успешных компаний.
32. Психологический портрет современного руководителя.

33. Социальная ответственность организации и её влияние на общество.
34. Как формируется эффективная команда.
35. Конфликты поколений в организации.

5.3. Примерные тестовые задания

а) типовые задания (темы)

1. Что является предметом Социология управления?
 - а) экономические отношения
 - б) социальные отношения в процессе управления
 - в) правовые нормы управления
 - г) политическая власть
2. Что изучает Психология управления?
 - а) психологические особенности управленческой деятельности
 - б) экономические процессы
 - в) политические системы
 - г) юридические отношения
3. Социальное управление представляет собой:
 - а) управление техническими системами
 - б) управление природными процессами
 - в) целенаправленное воздействие на социальные процессы
 - г) управление производственными ресурсами
4. Субъект управления — это:
 - а) объект воздействия
 - б) управляющая сторона
 - в) система контроля
 - г) производственный процесс
5. Объект управления — это:
 - а) управляющая система
 - б) лицо, принимающее решения
 - в) то, на что направлено управленческое воздействие
 - г) только руководитель
6. Основной функцией управления является:
 - а) планирование
 - б) обучение
 - в) отдых
 - г) социализация
7. Что понимается под социальной группой?
 - а) случайное скопление людей

- б) объединение людей на основе общих интересов и взаимодействия
- в) государственная структура
- г) производственный коллектив

8. Групповая динамика — это:

- а) развитие экономических отношений
- б) процессы взаимодействия внутри группы
- в) изменение численности населения
- г) система управления государством

9. Что такое организационная культура?

- а) система ценностей и норм организации
- б) структура управления
- в) форма собственности
- г) экономическая стратегия

10. Неформальная организация возникает:

- а) только по приказу руководства
- б) в результате неофициальных отношений между людьми
- в) по законодательству
- г) по решению государства

11. Мотивация — это:

- а) контроль работников
- б) процесс побуждения человека к деятельности
- в) управление финансами
- г) организация производства

12. Лидерство — это:

- а) способность человека влиять на других людей
- б) управление техникой
- в) административное управление
- г) юридическая деятельность

13. Конфликт в организации — это:

- а) взаимодействие сотрудников
- б) столкновение противоположных интересов
- в) сотрудничество работников
- г) обмен информацией

14. Основная цель управления конфликтами:

- а) усиление конфликта
- б) его конструктивное разрешение
- в) игнорирование проблемы
- г) наказание сотрудников

15. Коммуникация в управлении — это:

- а) финансовые операции
- б) обмен информацией между людьми
- в) производственный процесс
- г) юридическое регулирование

16. Управленческое решение — это:

- а) случайное действие
- б) осознанный выбор варианта действия
- в) приказ без анализа
- г) только административный акт

17. Стил ь управления — это:

- а) способ организации производства
- б) совокупность методов воздействия руководителя на подчинённых
- в) структура организации
- г) система контроля

18. Координация означает:

- а) распределение прибыли
- б) согласование действий работников
- в) контроль деятельности
- г) управление финансами

19. Социальный тонус коллектива отражает:

- а) экономическое состояние организации
- б) психологическое состояние работников
- в) структуру организации
- г) систему управления

20. Карьера работника — это:

- а) изменение заработной платы
- б) профессиональное и должностное продвижение человека
- в) увольнение работника
- г) система контроля труда

б) критерии оценивания компетенций (результатов)

– по пятибалльной системе.

в) описание шкалы оценивания

- оценка «отлично» ставится при выполнении, не менее чем 90% заданий;
- оценка «хорошо» ставится при выполнении, не менее чем 80% заданий;
- оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении, не менее чем 60% заданий;

– оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более, чем на 40% вопросов теста или невыполнении более, чем 40% заданий.

Примерная тематика текущих контрольных работ

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Задание 1. Дайте определение понятиям

Раскройте содержание следующих терминов:

- социальное управление
- организационная культура
- управленческое решение
- социальная группа
- стиль управления

Задание 2. Ответьте на вопросы

1. В чем заключается сущность управленческой деятельности?
2. Какие функции выполняет управление в организации?
3. Какую роль играет мотивация в деятельности работников?

Задание 3. Ситуационное задание

В коллективе организации возник конфликт между сотрудниками из-за распределения обязанностей. Это привело к ухудшению психологического климата и снижению эффективности работы.

Ответьте на вопросы:

1. Какие причины могли привести к возникновению конфликта?
2. Какие действия должен предпринять руководитель для разрешения конфликта?
3. Какие методы управления конфликтами можно использовать?

Задание 4. Аналитическое задание

Объясните, как организационная культура влияет на поведение работников и эффективность деятельности организации. Приведите примеры.

критерии оценивания компетенций (результатов)

Оценка «ОТЛИЧНО» ставится студенту, если он не только точно и грамотно выполнил предложенные задания, но и продемонстрировал сформированность соответствующих профессиональных компетенций, продемонстрировал креативность мышления. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «ХОРОШО» ставится студенту, который в целом вполне правильно выполнил задание, но не смог продемонстрировать оригинальность мышления.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» ставится студенту, если он не совсем точно дает определение понятий и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» и направляется на пересдачу данного зачета. Третья попытка состоится с участием комиссии кафедры общегуманитарных и естественно-научных дисциплин.

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Основная и дополнительная учебная литература

Основная литература

1. Анохин, П.К. Социология управления. — Москва: Юрайт, 2020.
2. Герцберг, Ф. Мотивация и личность в организации. — СанктПетербург: Питер, 2018.
3. Коттер, Д. Лидерство и управление изменениями. — Москва: Вильямс, 2019.
4. Лапин, В.В. Психология управления. — Москва: Инфра-М, 2021.
5. Морган, Г. Образцы организации: метафоры управления. — Москва: Альпина Паблишер, 2019.
6. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. — Москва: Академический проект, 2020.
7. Тэтчер, Н. Организационная культура и поведение. — Санкт-Петербург: Питер, 2021.
8. Чухнович, А.В. Социальное управление: теория и практика. — Москва: Юрайт, 2022.

Дополнительная учебная литература

1. Бланк, И.Ю. Групповая динамика в организации. — Москва: Юрайт, 2019.
2. Друкер, П. Эффективное управление. — Москва: Вильямс, 2018.
3. Клейн, Г. Ситуационное принятие решений. — Москва: Альпина Паблишер, 2020.
4. Роббинс, С.П. Организационное поведение. — Москва: Питер, 2021.
5. Силверман, Д. Социологический анализ социальных процессов. — Санкт-Петербург: Питер, 2019.
6. Френч, У., Белл, Ч. Организационное поведение и психология управления. — Москва: Юрайт, 2020.
7. Ярошевский, М. Социология современного управления. — Москва: Экономика, 2018.
8. Гудвин, Р. Психология лидерства. — Москва: Вильямс, 2021.

Библиотечный фонд филиала Академии укомплектован печатной или электронной основной учебной литературой по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 5 лет.

Фонд дополнительной литературы включает в себя официальные справочно-библиографические и периодические издания в расчете не менее одного экземпляра на каждые 100 обучающихся. Каждому обучающемуся обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда и периодическое издание из следующего перечня: Копирайт; wіro magazine; Библиотековедение; Биржа интеллектуальной собственности (БИС); Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации; Вестник гражданского права; Государство и право; Инновации; Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права; Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность; Международное публичное и частное право; Общество: социология, психология, педагогика; Патентный поверенный; Патенты и лицензии. Интеллектуальные права; Уголовное право; Управление проектами и программами; Хозяйство право; Экономическая политика.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННО- СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В процессе реализации образовательной программы в филиале применяются современные интерактивные и мультимедийные средства обучения (компьютеры, мультимедиа-проекторы, интерактивные доски и др.), тематические стенды и плакаты, а также электронные информационные образовательные ресурсы.

На основе аппаратно-программного комплекса функционирует и постоянно совершенствуется портал электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭОиДОТ).

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

7.1. Доступ к электронной библиотечной системе:

- Электронно-библиотечный ресурс <http://biblioclub.ru/> (Договор №2022-079 об оказании информационных услуг от 15.06.2022 с ООО «Директ-Медиа»)

- ЭБС «Айбукс <http://ibooks.ru> (Договор №2022-070 на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС «Айбукс/ibooks.ru» от 15.06.2022 с ООО «Айбукс»)

7.2. Доступ к электронным образовательным ресурсам и (или) профессиональным базам данных (подборкам информационных ресурсов по тематикам) в соответствии с содержанием реализуемой образовательной программы:

- собственные электронные образовательные и информационные ресурсы:

1. Сервис дистанционного обучения <https://sdo.rgiis.ru>;
 2. Сервис олимпиадного тестирования <https://olimpiada.rgiis.ru/>
 3. Сервис дополнительного образования <https://dop.rgiis.ru/>
 4. Диссертационные советы РГАИС <https://dis.rgiis.ru/>
 5. Центр научной и экспертной аналитики РГАИС <https://expert.rgiis.ru/>
 6. Сетевой научный журнал «IP: теория и практика» <https://iptp.rgiis.ru>
 7. Дистанционно-образовательный кампус дополнительного профессионального образования РГАИС <https://online.rgiis.ru/>
 8. Корпоративный портал для сотрудников РГАИС <https://team.rgiis.ru>
 9. Сервер видеоконференций РГАИС <https://video.rgiis.ru>
- сторонние электронные образовательные и информационные ресурсы:

1. Электронно-библиотечный ресурс <http://biblioclub.ru/>;
 2. ЭБС «Айсбукс/<http://ibooks.ru/>»;
 3. Справочно-правовые системы Гарант, КонсультантПлюс;
 4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
<https://minobrnauki.gov.ru/>;
 5. Министерство просвещения Российской Федерации
<https://edu.gov.ru/>;
 6. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки
<http://obrnadzor.gov.ru/>;
 7. Российская академия наук <http://www.ras.ru/>;
 8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>;
 9. «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
<http://window.edu.ru/>;
 10. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
<http://fcior.edu.ru/>;
 11. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>.
- 7.3. Взаимодействие педагогических работников с обучающимися (личные кабинеты обучающихся и преподавателей) в электронной информационно-образовательной среде: <https://sdo.rgiis.ru> (СДО Moodle); доступ к электронному расписанию; формирование электронного портфолио обучающегося; доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для ведения образовательной деятельности по данной дисциплине филиал Академии располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов учебных и практических занятий, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для организации и ведения учебного процесса филиал Академии располагает зданием общей площадью 1682,0 кв.м, в том числе учебная площадь составляет 578,0 кв.м., учебно-вспомогательная – 392,0. Площадь пунктов общественного питания – 93,0 кв.м.

Занятия проводятся в аудиториях для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также в помещениях для самостоятельной работы. Имеются помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 9 июня 2016 г. № 694 «О внесении изменений в административные регламенты предоставления государственных услуг в части обеспечения условий доступности государственных услуг для инвалидов», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014 г. № АК-44/05вн.

Филиал Академии предоставляет инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья Академия устанавливает особый порядок освоения дисциплин (модулей).

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.
