

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

Факультет управления
Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО
Декан
Кудряков В.Г.
Протокол от 22.04.2026 № 9

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

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки: Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 2 года 6 месяца(-ев)

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

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента Коваленко Л.В.

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

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совет а	Нестеренко М.А.	Согласовано	21.04.2026, № 5
2		Руководитель образовательно й программы	Нестеренко М.А.	Согласовано	22.04.2026, № 9

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

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

Задачи изучения дисциплины:

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

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

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

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

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

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

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

3. Место дисциплины в структуре ОП

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

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

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

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

Заочная форма обучения

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

5. Содержание дисциплины (модуля)

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

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Промежуточные результаты освоения

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

Заочная форма обучения

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

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

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Оценочные материалы текущего контроля

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

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте текст и установите соответствие между группами ресурсов и их характеристикой

"Зеленые" ресурсы - Практически неограниченные, быстро возобновляемые

"Желтые" ресурсы - Медленно возобновляемые, относительно ограниченные

"Красные" ресурсы - Невозобновляемые, критически ограниченные

2. Прочитайте текст и установите соответствие между наименованием технологии самоменеджмента и ее характеристикой

Особые ритуалы - Проведение процедур, позволяющих настроиться на рабочий лад и преодолеть прокрастинацию

«Кнут и пряник» - Возможно замотивировать себя и подчиненных обещанием награды за достижения цели. Это может быть банкет, денежная премия, коллективное мероприятие.

Разделение на части - Решиться начать сложную и объемную работу непросто. Однако задачу наверняка можно упростить – разделить на несколько пунктов и переходить от простых к сложным постепенно

3. Прочитайте текст и установите соответствие. В моноактивных и полиактивных культурах существует различное представление о времени. Сопоставьте точку зрения и ее характеристику.

Время как ресурс - Возможность для осуществления профессиональной деятельности, саморазвития, самосовершенствования и т. д.

Время с философской точки зрения - Сакральное, космическое понятие, отождествляемое с вечностью и «широким» движением

Время с точки зрения управления - Объект управления для руководителя

4. Прочитайте текст и установите соответствие

Культура - Системная, разноплановая категория, которая включает в себя экономическую, правовую, политическую, деловую и прочие виды (подсистемы) культуры

Деловая культура - Система формальных и неформальных правил и норм поведения, обычаев, традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников, стиля руководства и т.д. в организационных структурах различных уровней

5. Прочитайте текст и установите соответствие

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

Экономико-кластерный подход - Признает различия национальных культур, но не признает важность их учета при ведении международного бизнеса. Объясняет наличие общих черт и различий в национальных системах менеджмента достигнутым уровнем экономического развития.

Культурно-кластерный подход - Базируется на признании многогранного влияния национальной культуры на менеджмент и бизнес, необходимости учета этого влияния и использования преимуществ межкультурного взаимодействия для повышения эффективности международной деятельности компании

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Культура принадлежности - Свойственна молодым компаниям с небольшим коллективом. Ключевая идея: быть вместе и помогать.

Культура силы - Важна принадлежность к миру сильных, умение выигрывать в соперничестве.

Культура порядка - Потребность в работе согласно правилам и необходимость накопления базы знаний

7. Прочитайте текст и установите соответствие

Культура успеха - Характерна для активно развивающихся компаний, ставящих на результативность. Ценятся выраженная индивидуальность и талант.

Культура согласия - Ценятся разные точки зрения, а совместное решение становится результатом дискуссий

Культура синтеза - Сочетаются индивидуальное авторство и признание заслуг команды.

8. Прочитайте текст и установите последовательность

Культурное взаимодействие - 1

Культурное взаимопонимание - 2

Культурное «взаимоединение» - 3

9. Прочитайте текст и установите соответствие

Категоричный отказ - Я не хочу этим заниматься

Эмпатический отказ - Я вижу, что у Вас серьезный и сложный проект, но сейчас у меня нет времени, чтобы помочь

Отложенный отказ - Я пока точно не могу сказать, мне нужно время, чтобы подумать

10. Прочитайте текст и установите соответствие

Самодиагностика - Процесс самостоятельной постановки диагноза на основе самомониторинга

Самонаблюдение - Наблюдение за собой и особенностями своего поведения

Эксперимент - Процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы при самооценке

11. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

В чем взаимосвязь национальной и корпоративной культур?

12. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте современное социокультурное пространство?

13. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте состав ядра культуры

14. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Опишите основные формы дискриминации в кросс-культурном менеджменте

15. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Каково соотношение деловой культуры и системы управления персоналом?

16. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте сущность корпоративной культуры в кросс-культурном менеджменте

17. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

В чем заключаются особенности формирования позитивного имиджа организаций?

18. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Что имеет ключевое значение в процессе формирования деловых культур?

19. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте сущность национальной культуры в кросс-культурном менеджменте

20. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

На какие составляющие можно разграничить национальную культуру?

21. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор. Какой тип общества в настоящий момент продолжает формироваться в мире?

А) Индустриальное

Б) Постиндустриальное

В) Информационное

Г) Динамическое

22. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор. Что Герт Хофстеде называл «коллективным программированием разума»?

А) Политику

Б) Этику

В) Культуру

Г) Общество

23. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор. Каким термином Герт Хофстеде назвал ключевую систему ценностей, сформировавшихся внутри культуры?

- А) Конус культуры
- Б) Хребет культуры
- В) Основание культуры
- Г) Содержание культуры

24. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор. Какой процесс является «движущей силой» глобализации и способствует «сталкиванию» культурных систем?

- А) миграция
- Б) политика
- В) кросс-культурный менеджмент
- Г) государственное управление

25. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор. Боязнь взаимодействия с другими этносами или их неприятие называют:

- А) Этнофобия
- Б) Миграция
- В) Этнография
- Г) Дискриминация

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-5.2

Вопросы/Задания:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента
2. Эволюция кросс-культурного менеджмента
3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросскультурно-го менеджмента
4. Теория культурных универсалий Дж. Мэрдока
5. Теория межкультурного общения Э. Холла.
6. Системный подход к культуре. Модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана.
7. Структура культурного окружения международного бизнеса в соответствии с моделью Т.Н. Глэдвина и В. Терпстра.
8. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича.
9. Теория внутреннего содержания личности Г.В. Оллпорта, П.Е. Вернона и К. Линдзи.
10. Классификация деловых культур по Р. Льюису.
11. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

12. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в процес-се управления персоналом.

13. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.

14. Применение методов управления персоналом и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.

15. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.

16. Построение рекламной кампании с учетом кросс-культурных характеристик.

17. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.

18. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Вели-кобритании.

19. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Кана-де.

20. Особенности методов построения стратегии управления персоналом в кросс-культурном пространстве

21. Культуры низкого и высокого контекста в соответствии с теорией М. Тейеба.

22. Этнопсихология. Исследования Ф. Боаса.

23. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.

24. Теория Дж. Бермана

25. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.

26. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом.

27. Кластеризация культур.

28. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

29. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

30. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

Заочная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-5.2

Вопросы/Задания:

1. Соответствует материалам по очной форме обучения

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Кросс-культурный менеджмент: учебник / Е. П. Костенко,, С. В. Бутова,, И. П. Маличенко, [и др.] - Кросс-культурный менеджмент - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. - 304 с. - 978-5-9275-3986-4. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/121911.html> (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

2. ЗЕЛИНСКАЯ М. В. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ЗЕЛИНСКАЯ М. В., Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 188 с. - 987-5-907516-11-3. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10298> (дата обращения: 12.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. ЗЕЛИНСКАЯ М. В. Кросс-культурный менеджмент: учебник / ЗЕЛИНСКАЯ М. В., Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2024. - 115 с. - 978-5-907817-12-8. - Текст: непосредственный.

Дополнительная литература

1. КОВАЛЕНКО Л. В. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / КОВАЛЕНКО Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 23 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11431> (дата обращения: 12.05.2026). - Режим доступа: по подписке

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

Профессиональные базы данных

Не используются.

Ресурсы «Интернет»

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

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

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

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

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.

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

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>

2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>

3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

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

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

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

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)