

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт бизнеса и делового администрирования  
Факультет международного бизнеса и делового администрирования

**УТВЕРЖДЕНА**

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от «13» сентября 2018 г. № 4

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.02.01 Кросскультурный менеджмент**

38.03.03 Управление персоналом

Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора – 2019

Москва, 2018

**Автор(ы)–составитель(и):**

Старший преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Мясоедова Дарья Сергеевна

Заведующий кафедрой менеджмента ИБДА

Д.э.н., профессор Гапоненко А.Л.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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

1.1. Дисциплина **Б1.В.ДВ.02.01 Кросскультурный менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС – 5.3	Понимание межкультурных различий в осуществлении профессиональной деятельности
ОПК ОС-14	Способен понимать и оценивать культурное разнообразие внешней международной среды бизнеса и готов работать в международной команде	ОПК ОС-14.1	Способность фиксировать и оценивать ментальные различия членов международной команды, адаптироваться в работе в международной команде
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.1	Умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС – 5.3 ОПК ОС-14.1 ПК-32.1	<p><u>на уровне знания</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– культурного многообразия общества и культурных различий представителей международных рабочих коллективов;</li> <li>– ценностных ориентаций представителей разных культур;</li> <li>– национальных особенностей межличностных коммуникаций;</li> <li>– технологий адаптации персонала к работе в международной среде.</li> <li>– ментальных различий в профессиональной сфере деятельности работников;</li> <li>– ценностных ориентаций представителей разных культур;</li> <li>– национальных особенностей межличностных коммуникаций.</li> </ul> <p><u>на уровне умений</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать слаженную работу международных рабочих коллективов с целью предотвращения конфликтов, связанных с особенностями коммуникационных процессов в различных культурах;</li> <li>– определить характер конфликтной ситуации в международном коллективе и выбирать инструменты и методы работы для разрешения конфликтной ситуации;</li> <li>– разрабатывать программы адаптации персонала к работе в международной среде, навык использования инструментов и методов</li> </ul>

	адаптации персонала к работе в международной среде. – определить, каким образом менталитет человека влияет на его профессиональную деятельность; – иллюстрировать суждения по вопросам различных видов дискриминации примерами из международной практики противодействия дискриминации.
	<u>на уровне навыков</u> – построения коммуникативных процессов в международных рабочих коллективах, способствующих предотвращению конфликтных ситуаций; – использования национальных особенностей межличностных коммуникаций в деловом общении с представителями разных культур; – различения потенциально уязвимых по отношению к дискриминации групп, требующих проявления толерантности.

**2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы.**

#### **Объем дисциплины**

Учебным планом для дисциплины **Б1.В.ДВ.02.01 Кросскультурный менеджмент** установлено:

- трудоемкость дисциплины – 2 з.е.,
- контактная работа с преподавателем – 28 часов/21 астр.ч., в том числе 14 часов – лекции, 14 часов – практические занятия;
- самостоятельная работа – 44 часа.

#### **Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина **Б1.В.ДВ.02.01 Кросскультурный менеджмент**, предназначена для студентов 3-го курса, изучается в 5 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Введение в деловую культуру (1 семестр)
- Психология (2 семестр)
- Управление человеческими ресурсами (4 семестр)
- Этика и психология бизнеса (4 семестр)

Форма промежуточной аттестации – зачет.

**3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины**

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	ксп		
Тема 1	Вводная лекция. Национальная культура как источник ценностей и норм.	8	4		2		4	О, РК
Тема 2	«Переменные» национальной культуры и примеры их	12	2		4		6	О, РК

	проявления в бизнес-культуре.						
Тема 3	Поведенческие различия в бизнес-культурах.	12	4		2		О, РК, Э
Тема 4	Культурологические различия в отношении к труду и мотивации трудовой деятельности.	12	2		4		О, РК
Тема 5	Национальные особенности управления и лидерства.	12	2		2		О, РК
Тема 6	Особенности управления транснациональными корпорациями и совместными предприятиями.	16	4		4		О, РК, Э
Промежуточная аттестация							зачет
<b>Всего:</b>		72	18		18		36

\*- формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение кейсов (РК), эссе (Э),.

### Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Национальная культура как источник ценностей и норм. Основные причины возникновения проблем и конфликтов при кросскультурных коммуникациях.**

Введение в кросскультурный менеджмент. Цели и задачи курса. Базовые определения. Факторы, формирующие национальную культуру. Глобализация и актуальность межкультурных проблем в бизнесе. Структура национальной культуры. Основные типы ценностных ориентаций. Процесс формирования норм культуры и их динамика. Сравнительный анализ ценностей и норм национальных культур на практических примерах. Опасность стереотипизации проявлений национальной культуры.

#### **Тема 2. «Переменные» национальной культуры и примеры их проявления в бизнес-культуре.**

Понятие отлично «переменных» национальной культуры. Природа (окружающая среда): подчинение – господство – гармония. Природа человека: порочность – *tabula rasa* – совершенство. Время: горизонты планирования, деловая этика. Действие: статус и результат. Коммуникации: контекстуальность культуры и стиль общения. Пространство: пространственный символизм, личное и социальное пространство. Отношение к власти: диапазон власти, иерархическая вертикаль. Уровень индивидуализма: корпоративная этика, мотивация к труду. Конкурентность: стиль ведения бизнеса, поведение человека в группе. Структуризация: формализация процедур, число уровней управления.

#### **Тема 3. Поведенческие различия в бизнес-культурах**

Национальные особенности межличностных коммуникаций. Контекстуальность культуры и соотношение вербальных и невербальных коммуникаций. Язык телодвижений в национальных культурах. Национальные особенности переговорного процесса. Цель переговоров. Фактор времени в переговорном процессе. Содержание и контекст переговоров. Этапы подготовки и проведения переговоров (выбор места и времени проведения переговоров, протокол, роль переводчика в процессе переговоров). Поведение участников на переговорах. Значение и формы контактов с партнерами после завершения переговоров. Проблемы организации и проведения многосторонних международных переговоров.

#### **Тема 4. Культурологические различия в отношении к труду и мотивации трудовой деятельности**

Значение труда в различных культурах. Факторы, определяющие отношение к труду в различных культурах (религия. География, история и др.). особенности подбора персонала, подготовки и переподготовки кадров в различных бизнес-культурах. Значимые для работников факторы труда: статус, заработная плата, качество трудовой жизни, возможность повышения квалификации, уровень неопределенности, терпимость или склонность к риску, инициативность, потребность в социализации, работа в команде. Применимость западных теорий мотивации в странах с неамерикано-европейскими культурными традициями.

#### **Тема 5. Национальные особенности управления и лидерства**

Философия менеджмента в различных культурах. Целостный (холистический) и прагматический подходы к менеджменту. Национальные особенности корпоративной культуры. Средства и методы управления в различных культурах (системы планирования, методы принятия решений, принципы и приемы контроля). Управления изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах. Обобщенная модель лидерства. Доминантная основа лидерства. Применимость западных теорий ситуационного подхода в бизнес-культурах неамерикано-европейского типа. Возможности переноса эффективных приемов менеджмента из одной национальной бизнес-культуры в другую.

#### **Тема 6. Особенности управления транснациональными корпорациями и совместными предприятиями**

Соотношение фактора национальной культуры и других факторов внешней среды для функционирования транснациональных корпораций (ТНК) и совместных предприятий (СП). Типы организационных структур ТНК. Трудности, связанные с конкретными типами структур. Сравнение стратегий американских, европейских и японских ТНК и их связи с особенностями национальной бизнес-культуры. Особенности создания и функционирования СП: мотивация создания СП, подбор партнеров, набор персонала, система оплаты труда, подготовка и переподготовка кадров.

Взаимодействие национальных бизнес-культур в России. Формы подготовки менеджеров для работы с представителями других бизнес-культур. Понятие о характеристиках «глобального» менеджера.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1.** В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 Кросскультурный менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

<b>Тема</b>	<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
Тема 1. Национальная культура как источник ценностей и норм. Основные причины возникновения проблем и конфликтов при кросскультурных коммуникациях.	Разбор кейсов
Тема 2. «Переменные» национальной культуры и примеры их проявления в бизнес-культуре.	Разбор кейсов
Тема 3. Поведенческие различия в бизнес-культурах	Разбор кейсов, эссе
Тема 4. Культурологические различия в отношении к труду и мотивации трудовой деятельности	Разбор кейсов
Тема 5. Национальные особенности управления и	Разбор кейсов

лидерства	
Тема 6. Особенности управления транснациональными корпорациями и совместными предприятиями	Разбор кейсов, эссе

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме письменного зачета и деловой игры.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

##### **Темы эссе:**

1. Межкультурные особенности национального характера.
2. Психологические проблемы адаптации человека в другой культуре.
3. Социальные характеры в России.
4. Русский национальный характер в языке и фольклоре.
5. Особенности мимики и жестов в межкультурном общении.
6. Невербальное поведение в разных культурах.
7. Особенности улыбки как ведущего средства межкультурной коммуникации.
8. Особенности познавательных процессов, присущие разным культурам.
9. Особенности интеллектуального потенциала российского, западноевропейского, восточного и американского обществ.
10. Стили принятия решения в американской, германской, японской и русской культурах.
11. Монохронные и полихронные культуры.
12. Линейное время западных культур.
13. Цикличное время восточных культур.
14. Фактор пространства в разных культурах.
15. Различия молодежных, криминальных, досуговых и профессиональных субкультур.
16. Межкультурные различия психологии бизнеса.
17. Деловые культуры в международном сотрудничестве.
18. Мультикультурализм: российская, американская, австралийская, французская, канадская модели (на выбор сравнить).
19. Формальные против неформальных бизнес-культур.
20. Маркетинг в различных культурах.
21. Культура, коррупция, взяточничество.
22. Стереотипы, предрассудки, предубеждения как психологические факторы межкультурного общения.
23. Коммуникативное поведение русских, американцев, японцев и др. (на выбор).
24. Корпоративная и национальная культуры в многонациональной корпорации.
25. Международный менеджер (стратегии решения задач, процесса взаимодействия, выбора способа коммуникации и пр.).
26. Культура и управление человеческими ресурсами: особенности рекрутинга, тренинга, аттестации, системы поощрения.
27. Экспериментальные исследования межкультурных различий.

##### **Перечень кейсов по темам:**

###### **Тема 1.**

Кейс: Слухи на фирме «Нью Хоум»

Кейс: Опоздавшие гости

###### **Тема 2.**

Кейс: Конфликт на заводе «Байерн-Бетон»



Кейс: Напряженная атмосфера в учебном центре

**Тема 3**

Кейс: Чехарда с руководством на фирме «Саксония Софтвр»

Кейс: Трудоустройство

**Тема 4.**

Кейс: «Фармакон» и его клиенты

Кейс: Проблемы с претендентами на работу

**Тема 5.**

Кейс: Случай во время стажировки

Кейс: Нелёгкое сотрудничество

**Тема 6.**

Кейс: Трудные поставщики

Кейс: Замена инженера

**4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС – 5.3	Понимание межкультурных различий в осуществлении профессиональной деятельности
ОПК ОС-14	Способен понимать и оценивать культурное разнообразие внешней международной среды бизнеса и готов работать в международной команде	ОПК ОС-14.1	Способность фиксировать и оценивать ментальные различия членов международной команды, адаптироваться в работе в международной команде
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.1	Умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

**4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.3 Понимание межкультурных различий в осуществлении профессиональной деятельности	способность использовать межкультурные различия для достижения синергетического эффекта в профессиональной деятельности	достижение компромисса в проблемных ситуациях

ОПК ОС -14.1 Способность фиксировать и оценивать ментальные различия членов международной команды, адаптироваться в работе в международной команде	- способность определить ценностные ориентации представителей различных культур - способность использовать национальные особенности межличностных коммуникаций при работе в международной команде - обладание навыками эффективного взаимодействия с представителями различных культур	- точное определение ценностных ориентаций представителей различных культур при анализе предложенных ситуаций - учет национальных особенностей при определении моделей межличностных коммуникаций в конкретных ситуациях - грамотное применение знаний об особенностях коммуникационных процессов представителей различных культур при взаимодействии с ними
ПК-32.1 Умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Понимание поведенческих различий в бизнес-культурах	Понимание национальных особенностей межличностных коммуникаций и переговорных процессов,  знание культурологических различий в отношении к труду и мотивации трудовой деятельности

**4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Промежуточная аттестация по дисциплине включает: письменный зачет (ответы на вопросы из списка) и решение кейса в формате деловой игры.

**Вопросы к письменной части зачета**

- 1) Факторы, формирующие национальную культуру.
- 2) Исторические этапы развития международного бизнеса.
- 3) Межкультурные проблемы в бизнесе.
- 4) Основные типы ценностных ориентаций.
- 5) Культурные нормы и их динамика.
- 6) Национальные культуры: общее и особенное.
- 7) Основные стереотипы в восприятии национальных культур.
- 8) Образ природы в национальных культурах.
- 9) Образ человека в национальных культурах.
- 10) Человек и мир в национальных культурах.
- 11) Время в национальных культурах.
- 12) Отношение к социальной активности в национальных культурах.
- 13) Контекстуальность культуры и стиль общения.
- 14) Пространственный символизм, личное и социальное пространство в национальных культурах.
- 15) Отношение к власти в национальных культурах.
- 16) Уровень индивидуализма в национальных культурах.

- 17) Отношение к конкуренции в национальных культурах.
- 18) Система мышления в национальных культурах.
- 19) Язык телодвижений в национальных культурах.
- 20) Национальные особенности переговорного процесса.
- 21) Проблемы организации и проведения многосторонних международных переговоров.
- 22) Значение труда в различных культурах.
- 23) Особенности подбора персонала в различных бизнес-культурах.
- 24) Философия менеджмента в различных культурах.
- 25) Национальные особенности корпоративной культуры.
- 26) Управления изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах.
- 27) Лидерство в различных национальных культурах.
- 28) Каким должен быть «глобальный» менеджер?

### **Деловая игра**

Суть задания: решение предложенного кейса в формате деловой игры, в рамках которой участники (мини-группа) идентифицируют себя с носителями «другой» (не своей) культуры и с этих позиций представляют решение кейса.

### **Шкала оценивания (эссе и письменный зачет):**

Баллы/ процент	Описание критериев оценки
(85-100%)	В работе продемонстрировано полное и всестороннее понимание темы, а также дополнительно приведены разнообразные примеры, дана их оригинальная интерпретация.
(70-84%)	В работе продемонстрировано понимание темы, хотя некоторые существенные моменты могут быть упущены, приведены примеры, дана их достаточная и очевидная интерпретация.
(55-69%)	Тема раскрыта поверхностно, фрагментарно, дана выборочная интерпретация приведенных примеров (ситуаций) либо примеры неадекватны теме.
(менее 55%)	Отсутствует целостное понимание темы.

### **Шкала оценивания деловой игры (кейса)**

Баллы/ процент	Описание критериев оценки
(85-100%)	Продemonстрирована способность определять ключевые факторы менталитета, актуальные для рассматриваемой ситуации Продemonстрировано полное понимание культурных особенностей и базовых ценностей «другой» культуры Продemonстрирована способность находить компромиссы (обеспечивать баланс ценностей, позиций, интересов) при работе в мультинациональной среде Продemonстрировано достижение взаимопонимания и согласованности действий
(70-84%)	Упущены некоторые ключевые факторы менталитета, актуальные для рассматриваемой ситуации

	<p>Не все культурные особенности и базовые ценности «другой» культуры учтены при выработке решения</p> <p>Продemonстрирована способность находить компромиссы (обеспечивать баланс ценностей, позиций, интересов) при работе в мультинациональной среде</p> <p>Продemonстрировано достижение взаимопонимания и согласованности действий</p>
(55-69%)	<p>Упущены некоторые существенные ключевые факторы менталитета, актуальные для рассматриваемой ситуации</p> <p>Не учтены некоторые существенные культурные особенности и базовые ценности «другой» культуры</p> <p>Способность находить компромиссы, добиваться достижения взаимопонимания и согласованности действий при выработке решения продemonстрирована не в полной мере.</p>
(менее 55%)	<p>Не способен выделить ключевые факторы менталитета, актуальные для рассматриваемой ситуации</p> <p>Нет понимания культурных особенностей и базовых ценностей «другой» культуры</p> <p>Способность находить компромиссы, добиваться достижения взаимопонимания и согласованности действий при выработке решения продemonстрирована на минимальном уровне.</p>

#### **4.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Зачет проводится в два этапа: решение кейса в формате деловой игры и письменная часть – ответ на вопросы из предложенного перечня (см. п.4.3.3.).

На письменную часть зачета отводится 2 академических часа.

Деловая игра может проводиться в другой день в установленное время. На решение кейса отводится 45 минут, на представление решения каждой группе – 15 минут (каждой группе).

Итоговая оценка по дисциплине складывается из оценки, полученной за написание зачетной работы, и оценки за решение кейса. Баллы суммируются, нормируются к 100% и переводятся в традиционную систему «зачтено» - «не зачтено»

<b>100-балльная шкала</b>	<b>5-ти балльная шкала</b>	<b>«зачтено»-«не зачтено»</b>
85-100	отлично	зачтено
70-84	хорошо	зачтено
55-69	удовлетворительно	зачтено
Менее 55	неудовлетворительно	Не зачтено

#### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

#### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

##### **6.1 Основная литература**

1. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 314 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4515-7. 435DBD43-2B0D-4B2C-98AA-704901583630

## **6.2 Дополнительная литература**

1. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур Учебное пособие / С.П. Мясоедов. - 2-е изд. М., ИД Дело РАНХиГС, 2012
2. Мясоедов С.П. Российская деловая культура [Электронный ресурс] : воздействие на модель управления. Учебное пособие / С.П. Мясоедов, И.В. Колесникова, Л.Г. Борисова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дело, 2011. — 92 с. — 978-5-7749-0574-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51082.html>

## **6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Не используются

## **6.4 Нормативные правовые документы**

Не используются

## **6.5 Интернет-ресурсы**

1. <https://geert-hofstede.com/countries.html>  
[http://www.psychologos.ru/categories/view/kross-kulturnye\\_issledovaniya](http://www.psychologos.ru/categories/view/kross-kulturnye_issledovaniya)
2. [http://ethology.ru/cross\\_cultural\\_survey/](http://ethology.ru/cross_cultural_survey/)

## **6.6 Иные источники**

1. Стародубцев В.Ф. Межкультурная коммуникация в бизнесе и предпринимательстве. Уч.-метод. пособие. М.: Экономика, 2013.
2. Садохин А.П. Введение в межкультурную коммуникацию [Электронный ресурс]: учеб пособие/ А.П. Садохин. – М.: Омега-Л, 2010. – Режим доступа: электронная библиотечная система «КнигаФонд»: [//www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru).
3. Холден, Н.Д. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учеб. пособие / Н.Д. Холден .- М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 .- (Зарубежный учебник) .

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Аудитория для лекционных занятий  
Аудитории для практических занятий  
ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)  
мультимедийный проектор  
флип-чарт