

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

Институт бизнеса и делового администрирования

**УТВЕРЖДЕНА
ученым советом РАНХиГС
(в составе ДПП)**

Протокол от 20 марта 2025 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

по дополнительной профессиональной программе
профессиональной переподготовки

Мастер делового администрирования

Форма обучения очно-заочная

Москва, 2025

Автор(ы)–составитель(и):

к.пед.н., доцент

(ученое звание, ученая степень, должность)



(Подпись)

Грезнева Ольга Юрьевна

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины.....	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины	5
4. Структура и содержание дисциплины	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	7
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине 9	
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости.....	9
и промежуточной аттестации по дисциплине	9
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	13
7.1. Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
7.2. Дополнительная литература	14
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	14

1. Цель и задачи дисциплины

Основной целью дисциплины является достижение следующих образовательных результатов:

Слушатель должен:

- знать современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации
- знать и понимать сущность, логику, типы, особенности и динамику моделей организационного поведения.
- знать и понимать сущность, типы, особенности и динамику различных типов коллективов.
- знать и понимать системные взаимосвязи моделей организационного поведения, бизнес-сред, стратегий и лидеров различных типов.
- уметь исследовать организации и идентифицировать модели организационного поведения и типы коллективов методами качественного анализа.
- уметь моделировать различные модели организационного поведения.
- уметь трансформировать модели организационного поведения и проектировать пути и формы их развития.
- уметь формировать внутренние среды организации с заданными и управляемыми параметрами (модели организационного поведения) с целью гарантированного получения запланированного компанией стратегического результата
- уметь развивать необходимые компании свойства и профессиональные и поведенческие компетенции коллективов.
- уметь управлять внутрифирменными отношениями и уровнем конфликтности.
- уметь формировать временные рабочие группы и команды под различные организационные цели.
- уметь обеспечить развитие модели организационного поведения по заданному пути с учетом выявленных особенностей организации, бизнеса, рынка, среды
- уметь самостоятельно разрабатывать системы мероприятий по управлению изменениями в области организационного поведения, устанавливать системы показателей и формировать подсистему контроля достижения целей в области организационного поведения
- уметь организовать работу подразделения компании, занимающегося моделированием и управлением организационным поведением
- владеть навыками качественного анализа уровня развития, состояния и динамики коллективов, а также поведенческих и социальных патологий.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Руководство предпринимательской или коммерческой деятельностью предприятия, учреждения, организации.	ПК-4. Способность представить межфункциональную деятельность в виде проекта (временной целевой структуры) и руководить его реализацией	Знать: - современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации	Уметь: - исследовать организации и идентифицировать модели организационного поведения	Владеть: – навыками трансформирования моделей организационного поведения и проектирования путей и формы

	ПСК-1 Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.	- какое влияние оказывают структуры организации на поведение работников	ного поведения и типы коллективов методами качественного анализа. - моделировать различные модели организационного поведения	их развития – навыками развивать необходимые компании свойства и профессиональные и поведенческие компетенции коллективов.
--	--	---	---	--

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость курса 56 академических часов.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы		Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		20	
Лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)		8/2	
Лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)			
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		12/12	
Самостоятельная работа слушателя (СР)		36	
Промежуточная аттестация	форма	Э (Т)	
	час.		
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		56	

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Общая трудоемкость, часы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)				С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)				Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточно й аттестации		
			Всего	Контактная работа			СР	Всего	Контактная работа			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ			Л	ЛЗ			ПЗ
1.	Проблематика моделирования организационног о поведения в современных российских компаниях.	6	2			2	4						
2.	Поведенческие и социальные патологии в трудовом поведении коллективов.	6	2			2	4						
3.	Типология моделей организационног о поведения.	6	2			2	4						
4.	Особенности формирования гибридных моделей организационног о поведения и управления ими.	6	2			2	4					Т	
5.	Динамика сформированных моделей и управление мутационными процессами.	8	4	2		2	4						
6.	Технология моделирования организационног о поведения.	8	4	2		2	4					Т	
7.	Формирование моделей отклоняющегося организационног о поведения: антикризисной и саморазвивающе йся.	8	2	2			6						

¹ Формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), курсовая работа (КР).

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Общая трудоемкость, часы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)				С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)				Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточно й аттестации		
			Всего	Контактная работа			СР	Всего	Контактная работа			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ			Л	ЛЗ			ПЗ
8.	Границы применения методологии моделирования организационно го поведения.	8	2	2		6						КР	
Итого:		56	20	8		12	36						
Подготовка и сдача экзамена												Э (Т)	
Всего		56	20	8		12	36						

4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер и название разделов (тем)	Темы лекций	Темы практических занятий
Тема 1. Проблематика моделирования организационного поведения в современных российских компаниях.		Проблемы роста и развития российских компаний и их источники в организационном поведении. Ограничители роста компаний. Работа команд в аудитории с кейсами "Стартовое исследование компании: начальный параметрический срез"
Тема 2. Поведенческие и социальные патологии в трудовом поведении коллективов.		Аномальное поведение коллективов и его причины. Поведенческие патологии как источник аномального поведения коллективов. Параметрическое описание патологий и их влияния на моделирование организационное поведение. Работа команд в аудитории с кейсами "Диагностика поведенческих и социальных патологий" Имитационная игра «Угадайка» (прогнозирование влияния патологий на поведение людей в организации).
Тема 3. Типология моделей организационного поведения.	Классификатор уровня развития коллектива (класса и типа занятых). Классификатор типов внешних сред компаний. Классификатор стратегий компаний. Классификатор моделей организационного поведения.	Работа команд в аудитории с кейсами "Идентификация кластера занятых. Типа бизнес среды и модели организационного поведения, имеющейся в компании на данный момент".

Номер и название разделов (тем)	Темы лекций	Темы практических занятий
		Имитационная игра «В Греции все есть!» (оценка мотивационных моделей). Имитационная игра «О гусях, кухарках, обезьянах и гвардии» (определение основного типа принятия решений).
Тема 4. Особенности формирования гибридных моделей организационного поведения и управления ими.	Гибридные модели организационного поведения: сущность. Правила формирования, границы применимости и оценка эффективности. Технология буферирования гибридной модели.	Практикум по материалам кейса «Театр масок» (блиц-моделирование двух гибридных моделей и оценка их сильных и слабых сторон и эффективности).
Тема 5. Динамика сформированных моделей и управление мутационными процессами.	Явная и косвенная динамика моделей организационного поведения. Управление явной динамикой. Управление косвенной динамикой (мутационными процессами) внутри модели организационного поведения.	Практикум по материалам кейса «Нострадамус» (блиц-моделирование направлений мутации созданных группами моделей организационного поведения и выработка мер по пресечению или использованию мутаций).
Тема 6. Технология моделирования организационного поведения.	Сущность. Цели и этапы моделирования организационного поведения. Техники и инструментарий моделирования. Комплексная технология моделирования. Практикум по материалам кейса «Разбор полетов» (моделирование критериев гарантированного результата моделирования и существования моделей и оценка эффективности технологии моделирования).	
Тема 7. Формирование моделей отклоняющегося организационного поведения: антикризисной и саморазвивающейся.	Формирование антикризисной модели организационного поведения. Формирование саморазвивающейся модели организационного поведения.	Практикум по материалам кейса «Театр масок» (блиц-моделирование двух отклоняющихся моделей и оценка их сильных и слабых сторон и эффективности).
Тема 8. Границы применения методологии моделирования организационного поведения.	Оценка применимости метода моделирования организационного поведения в управлении современной организацией. Формирование программы развития модели организационного поведения. Экзамен – заключительные этапы моделирования организационного поведения по материалам кейса по представленному алгоритму.	Практикум по материалам кейса «Поведенческие этюды» (анализ эффективности метода на примере разбора практических ситуаций).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Самостоятельная работа слушателя предполагает:

- Повторение лекционного материала и материалов учебника, всего 24 часа
- Подготовка к текущему контролю (курсовая работа - исследование организации, в которой работает слушатель), 12 часов

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости

Список вопросов для тестирования.

1. Плановые организационные изменения. Типология плановых организационных изменений.
2. Модели организационного развития и способы их классификации.
3. Организационная диагностика.
4. Стадии процесса изменения.
5. Значение миссии организации.
6. Движущие силы управленческой революции. Смена парадигмы управления.
7. Предпосылки и ценности организационного развития.
8. Внешние внутренние силы организационных изменений.
9. Анализ силового поля (Курт Левин).
10. Венчурные команды как одна из современных форм содействия инновациям.
11. Сопротивления организационным изменениям. Идентификация факторов сопротивления изменениям.
12. Тактики обращения с сопротивлением изменениям.
13. Обучение персонала как элемент управления организационными изменениями.
14. Внутренние и внешние консультанты по организационному развитию.
15. Эффективность проектов по организационному развитию.
16. Мероприятия по организационному развитию.
17. Шаги по совершенствованию организационной структуры, управляемости.
18. Корпоративная культура. Элементы корпоративной культуры. Типологизация корпоративных культур.
19. Методы диагностики и изменения организационной культуры. Необходимость изменения организационной культуры.
20. Пути формирования организационного имиджа.
21. Концепция развития "великих" компаний (Джим Коллинз).
22. Роль руководителя в процессе изменений.
23. Реинжиниринг бизнес-процессов. Примеры реинжиниринга.
24. Организация информации относительно проблемного пространства для осуществления изменений (модель SCORE).
25. Всеобщее управление качеством. TQM. Основные комплексы мероприятий.
26. Методы и приемы (TQM). Кружки качества, делегирование полномочий, контрольные сравнения (benchmarking).
27. Внедрение информационных технологий и систем.
28. Постоянство изменения. Обучающаяся организация.

29. Развитие групп и команд.

Методические указания по выполнению курсовой работы

- Упражнения и исследования курса создают возможность для слушателей: во-первых, протестировать имеющиеся у них на начало курса диагностические навыки и приемы и оценить их эффективность и степень развития; во-вторых, усвоить теоретические концепции курса более глубоко, нежели при теоретическом изучении курса; в-третьих, апробировать предложенные в курсе методики исследования организаций и моделирования организационного поведения на материалах кейсов.
- В связи с этим основой формирования первичных практических навыков в ходе изучения дисциплины являются кейсы, которые отбираются и обрабатываются преподавателем таким образом, чтобы в них содержалось как можно более полное описание внутренней среды организации по всем (или большинству) компонентов модели организационного поведения. "Комплектация" кейсов производится на основании теоретических описательных таблиц, представленных в материале.
- По объему материала кейсы должны быть примерно одинаковыми, чтобы работающие с ними слушатели и команды не сбивали график проведения занятий.
- Слушатель или команда получают один кейс для поэтапной отработки в течение всего курса.
- Техника работы с кейсом следующая:
 1. стартовая диагностика состояния внутренней среды компании по предлагаемому алгоритму.
описать стратегические возможности развития данной организации с точки зрения бизнеса;
 - описать сильные и слабые стороны ее внутренней среды;
 - описать степень комфортности внутренней среды организации для коллектива на всех иерархических уровнях;
 - описать сильные \слабые стороны и эффективность лидера организации;
 - описать и оценить эффективность корпоративной культуры организации;
 - дать прогноз состояния организации на 3 – 5 лет вперед, при условии отсутствия всяческих управленческих действий;
 - описать необходимые меры по повышению эффективности управления персоналом.
 2. диагностика поведенческих и социальных патологий во внутренней среде компании.
 - идентифицировать наличие организационных и индивидуальных поведенческих патологий в изучаемой организации.
 - определить точки зарождения и пути возможного развития патологий в будущем во внутренней среде организации (предсказать где, когда и как возникнут и будут развиваться патологии).
 3. диагностика типа бизнес-среды компании.
 - идентифицировать тип и особенности бизнес-среды компании на данный момент (внешней среды компании).
 - определить динамику изменения параметров бизнес-среды (внешней среды) на будущий стратегический период времени.
 4. моделирование организационного поведения компании согласно представленному в раздаточном материале формату
 - согласно представленным в раздаточном материале описательным таблицам из 47 параметров создать описание МОП в каждом из форматов (как будет выглядеть компания в каждом из вариантов: авторитарном, коллегиальном, поддерживающем, развивающем и опечном) – создать образ компании в каждом из форматов.

5. диагностика модели организационного поведения, имеющейся на данный момент в компании.
6. выбор будущей более эффективной моп в зависимости от динамики бизнес-среды и стратегии компании.
7. идентификация механизмов перевода моп из имеющегося состояния в желаемое (будущее).
8. критерии достижения цели перевода моп и эффективности моделирования.

- При выполнении слушателями первого этапа исследования организации есть два методических подхода: 1 – можно сразу разобрать ошибки диагностики и моделирования и продемонстрировать их аудитории с помощью точечных теоретических комментариев. Результатом этого подхода может быть введение в понимание курса, выявление практических проблем и вопросов слушателей в изучаемой области, формирование интереса к предмету изучения. 2 – оставить заключения по первому этапу без комментариев, обращая внимание на ошибки по ходу изучения материалов курса и выполнения других работ. Результатом такого подхода является эмпирическое деятельностное изучение слушателями материалов курса, самостоятельное сравнение результатов стартовой диагностики с конечным результатом профессионального моделирования. Этот результат достигается сложнее и запоминается лучше первого.
- Одновременно можно выявить пробелы в преподавании других курсов, которые проявятся на этапе стартовой диагностики.
- Начиная с 2 этапа исследования организации по кейсу необходимо решать параллельно 2 педагогические задачи: с одной стороны необходимо помочь слушателям сформировать понимание основных постулатов и концепций курса; с другой стороны – необходимо поддерживать навыки анализа и синтеза, а также креативные находки и решения слушателей, так как именно они составляют основу практических навыков диагностики и моделирования внутренних сред организаций в такой сложной области как поведенческая;
- 4 этап исследования – моделирование каждого из форматов организационного поведения по материалам кейса – предполагает ответ на вопрос "Как будет выглядеть организация в формате каждой из моделей организационного поведения?" в виде детализированных описаний по каждому из параметров, представленных в описательных таблицах. Исследователь должен увидеть будущий дизайн МОП как на макете. Для подготовленных групп можно ввести дополнительный элемент моделирования – описание динамики каждого из созданных форматов МОП, ожидаемых результатов моделирования для компании и возможных точек формирования поведенческих патологий и других проблем.
- Этап 5 требует соблюдения логики моделирования и устанавливает основную технологию – создания среды, определяющей и диктующей определенное поведение людям в организации. Необходимо отслеживать следующие грубые ошибки диагностики у слушателей: Подмена экспертной оценкой полноценной диагностики (ситуация, когда сначала, до диагностики, формируется экспертная оценка о типе МОП в организации, наиболее близко подходящей по описанию к материалам кейса, а потом вместо диагностики выполняется подгон фактов и производной информации под выбранное мнение); Поверхностность исследований и отсутствие аргументации и логической целостности выводов. Вольное (демагогическое или софистическое) толкование исходной и производной информации кейса.
- Под диагностикой МОП на настоящий момент времени понимается **выполнение исследований примерно следующего формата:**

Параметр МОП	Автори тарная	Коллеги альная	Поддер живающая	Разви вающая	Фрак тальная	Опека
-----------------	------------------	-------------------	--------------------	-----------------	-----------------	-------

47 параметров						
------------------	--	--	--	--	--	--

В таблице размещаются описания каждого из 47 параметров в формулировках кейса или выводов слушателей. Формулировки учебного материала являются идентификатором и в качестве аргументов не принимаются. Один и тот же параметр может быть отнесен исследователем к разным МОП, так как исследование ОП допускает толкования и множественность альтернатив в целях развития навыка обработки "тонкого сигнала". По результатам такого сканирования формируется соотношение параметров, которое может быть выражено в процентах, или оставлено в вербальной форме (как на бланке исследования анализа крови). **Это и есть РЕЗУЛЬТАТ ДИАГНОСТИКИ. Он получит основной моделирования на следующих этапах.**

- Этап 6 требует усиленного соблюдения логики основных соответствий организационного поведения – это необходимо проверять и требовать от исследователей аргументов выбора.
- **Этап 7 – креативный.** Он требует создания механизмов перевода МОП из имеющегося состояния в запрограммированное. Механизмы располагаются во всех областях внутренней среды организации и их очень много. Вследствие чего их перечисление и изучение сведется к рецептурному подходу и подавлению управленческой креативности группы. Поэтому слушатели должны сами логично выбрать механизм перевода модели, проанализировать ожидаемый результат от его применения и сформировать совокупность механизмов как систему перевода.
- **Этап 8 требует определения степени достижения ожидаемых результатов моделирования ОП и оценки эффективности моделирования.**
- **В целом аудиторная кейсовая работа является симулятором для выполнения домашнего задания.**

Методические указания для выполнения домашнего (экзаменационного) задания

- Технология выполнения домашнего задания аналогична работе с кейсами. Если работа с кейсами в аудитории не выполнялась, то проводится инструктаж согласно п. 2 настоящих методических инструкций.
- Целью выполнения домашней работы является закрепление навыков исследования организаций и моделирования организационного поведения на базе данных реальной компании слушателя, или компании, выбранной им для исследования. Во втором случае необходимо выполнить требование полноты информации к кейсу, представленное в п. 2 настоящих методических указаний.
- Домашнее задание может быть расценено и засчитано как экзаменационное.

Промежуточная аттестация.

Для контроля усвоения данного курса учебным планом предусмотрен письменный экзамен, который проводится в форме тестирования.

Итоговая оценка складывается из экзаменационной и текущих оценок работы слушателя.

Пример тестового задания к промежуточной аттестации

Вопрос 1.

Какова цель поддерживающей модели организационного поведения?

1. Упорядочение, стандартизация, унификация процессов внутри системы вообще
2. Развитие бизнеса за счет развития личности
3. Среднее достаточное для рынка качество при средней инициативе коллектива и средней дисциплине коллектива; зарабатывание денег и эффективность
4. Активизация интеллектуального потенциала коллектива при сохранении максимального

порядка

5. Социальная справедливость, пожизненный найм, от каждого по способностям, каждому – по потребностям.

Вопрос 2.

Какова форма (организационная структура) опечной модели организационного поведения?

1. Жесткая неизменяемая, иерархическая (рациональная бюрократия, армия)
2. Бесструктурная
3. Матричная
4. Департаментализация
5. Адаптивная, органическая
6. Фрактальная

Вопрос 3.

Какова самая разрушительная и опасная для организации черта современного работника?

1. необучаемость,
2. нежелание брать ответственность на себя,
3. эмоциональная неустойчивость,
4. необоснованно завышенное самомнение;
5. агрессивный коллективизм.

Вопрос 4.

Как Вы думаете, какие чувства должны испытывать подчиненные к руководителю подразделения или организации с развивающей моделью организационного поведения?

1. искреннюю привязанность лично к нему,
2. уважение и любовь,
3. уважение к его должности,
4. чувства и отношение значение не имеют,
5. личную преданность.

Вопрос 5.

На каком основном признаке в поведении персонала основана уверенность руководителя в том, что персонал доверяет руководителю в поддерживающей модели организационного поведения?

1. Персонал сначала выполняет, а потом интересуется: «Зачем?»,
2. Персонал повинует слепо, не критикуют распоряжения руководства,
3. Персонал постоянно приходит посоветоваться по профессиональным вопросам,
4. Люди приходят посоветоваться по личным вопросам,
5. Люди демонстрируют единство с компанией даже в кризисной ситуации?

Баллы (рейтинговой оценки)*, %	Оценка	Требования к знаниям
90-100 баллов	5, «отлично»	
75-89 баллов	4, «хорошо»	
60-74 баллов	3, «удовлетворительно»	
40-59 баллов	2, «неудовлетворительно»	

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон о бюджете на 2024 г. и плановый период 2025 – 2026 гг. от 27 ноября 2023 г. №-540 ФЗ..
2. Федеральный закон от 10.07.2002 N 86-ФЗ (ред. от 28.02.2025 №18-ФЗ) "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)".

7.2. Основная литература

3. Абрамов М.А., Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Организационное поведение. Учебник, Феникс, 2024.
4. В.Р. Веснин, Организационное поведение, Издательство Проспект, 2022.
5. Э.А. Понуждаев, Т.А. Бадикова, Н.Ю. Марошина, Организационное поведение, Директмедиа Паблишинг, 2023 г.
6. Тихомирова О.Г., Варламов Б.А., Менеджмент организации. Теория, история, практика. Учебное пособие, Инфра-М, 2023.
7. Коргова М. А. Менеджмент организации. М.: Юрайт. 2024.
8. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025.

7.3. Дополнительная литература

1. Е.П.Истомин, А.Г.Соколов. Теория организации. Системный подход. Изд-во «Андреевский издательский дом», 2009.
2. А.Н. Седых. Организационное поведение: учебное пособие. Издательство: Издательство Московского государственного открытого университета, 2016.
3. С. Семушкина, Организационное поведение. Издательство МГУ, 2013.
4. Мильнер Б.З. Теория организации. - М., «Инфра-М», 2023 г.
5. С.П.Роббинз. Основы организационного поведения. Изд-во «Вильямс», 2005.
6. Ричард Дафт. Теория и практика организации. Изд-во «Прайм-Еврознак», 2009.
7. А.И.Кочеткова. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М., "Дело" 2011.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Список учебно-лабораторного оборудования для реализации дисциплины и проведения промежуточной аттестации.

- мультимедийный проектор
- ноутбук
- флипчарт и маркеры
- доска (мел или маркеры в зависимости от качества доски)

Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний слушателей.

- при проведении лекционных занятий предусматривается использование системы мультимедиа.
- пакет программного обеспечения общего назначения Microsoft Office (презентационный редактор MS PowerPoint, текстовый редактор MS Word, электронные таблицы MS Excel), а также Adobe Acrobat Reader
- интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).