

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

**ФТД.В.02**

(индекс дисциплины)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Кросс-культурный менеджмент**

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)

**38.03.02 Менеджмент**

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВО)

**Логистика и управление цепями поставок**

(направленность (профиль)/специализация)

Форма обучения: заочная

Год набора: 2019

**Распределение часов дисциплины по курсам и видам занятий (по учебному плану)**

Количество ЗЕТ	2						
Часов по РУП	72						
Виды контроля на курсах	Экзамены	Зачеты		Курсовые проекты	Курсовые работы	Контрольные работы (для заочной формы обучения)	
		4					
	№№ курса						
	1	2	3	4	5	6	Итого
ЗЕТ по курсам				2			2
Лекции				4			4
Лабораторные							
Практические				4			4
Контактная работа				8,25			8,25
Сам. работа				60			60
Контроль				3,75			3,75
Итого				72			72

**Тольятти, 2018**

Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): Логистика и управление цепями поставок

*(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВО)*

**Рецензирование рабочей программы дисциплины:**

☐

Отсутствует

☐

Учебная (рабочая) программа одобрена на заседании департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ) (протокол заседания № 1 от «02» августа 2018 г.).

☐

Рецензент

*(должность, ученое звание, степень)*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*(подпись)*

*(И.О. Фамилия)*

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «02» августа 2024 г.**

**Информация об актуализации рабочей программы дисциплины:**

Протокол заседания департамента № 1 от «29» августа 2019г.

Протокол заседания департамента № 10а от «02» июня 2020г.

Протокол заседания департамента № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Протокол заседания департамента № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*(подпись)*

С.Е. Васильева

*(И.О. Фамилия)*

**АННОТАЦИЯ**  
**дисциплины (учебного курса)**  
**ФТД.В.02 Кросс-культурный менеджмент**  
(индекс и наименование дисциплины (учебного курса))

---

**1. Цель и задачи изучения дисциплины (учебного курса)**

Цель – сформировать у студента целостную систему знаний о закономерностях становления и развития систем управления в различных культурных условиях.

Задачи:

1. развить кросс-культурную компетентность студентов,
2. научить преодолению межкультурных барьеров при построении отношений с зарубежными партнерами и представителями разных национальностей в российских организациях.
3. овладеть способностями осуществления кросс-культурной коммуникации.

**2. Место дисциплины (учебного курса) в структуре ОПОП ВО**

Данная дисциплина относится к блоку факультативных дисциплин ФТД учебного плана.

Дисциплины, учебные курсы, на освоении которых базируется данная дисциплина – Управление персоналом, Управление бизнес-процессами, Организация производства

Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины – Управление проектами, Бизнес-проектирование

**3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (учебному курсу), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Формируемые и контролируемые компетенции	Планируемые результаты обучения
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персо-	Знать: способы разрешения конфликтов
	Уметь: осуществлять коммуникации
	Владеть: различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том

налом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)	числе в межкультурной среде
---	-----------------------------

### **Тематическое содержание дисциплины (учебного курса)**

<b>Раздел, модуль</b>	<b>Подраздел, тема</b>
	Тема 1. Эволюция кросс-культурного менеджмента. Классификация деловых культур
	Тема 2. Особенности коммуникаций в кросс-культурном менеджменте
	Тема 3. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде
	Тема 4. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры

**Общая трудоемкость дисциплины (учебного курса) – 2 ЗЕТ.**

#### 4. Структура и содержание дисциплины (учебного курса) Кросс-культурный менеджмент

(наименование дисциплины (учебного курса))

##### Курс изучения 4

Раздел, модуль	Подраздел, тема	Виды учебной работы						Необходимые материально- технические ресурсы	Формы текущего кон- троля (наименование оценочного средства)	Рекомен- дуемая литерату- ра (№)	
		Контактная работа (в часах)					Самостоятельная работа				
		всего			в т.ч. в интер- активной	Формы проведения лекций, лабораторных, практических занятий, методы обучения, реализующие применяемую образовательную технологию	в часах				формы организации самостоятельной работы
		лекций	лаборатор- ных	практиче- ских							
	Тема 1. Эволюция кросс-культурного менеджмента. Классификация деловых культур	2				Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	15	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Тест	1-7
	Тема 2. Особенности коммуникаций в кросс-культурном менеджменте					Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	15	Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Задания, проверяемые вручную - Кейс-задача	1-7
				2							
	Тема 3. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде					Аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	15	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет, либо смартфон	Тест	1-7
				2							

							таций преподавателя на форуме и через коммен- тарии в заданиях	ютер либо планшет, либо смартфон	- Творческое зада- ние		
	Тема 4. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры	2				Аудио-/видео- лекции элек- тронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	15	Самостоятельное изуче- ние материалов элек- тронного учебника с разделением на лекции и с тестами для само- контроля по каждой лекции, анализ поведе- ния обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС- рейтинга	LMS-система на ос- нове Moodle, компь- ютер либо планшет, либо смартфон	Тест	1-7
	Контроль					3,75					
Итого:		8,25				60					
		72									

## 5. Критерии и нормы текущего контроля и промежуточной аттестации

Формы текущего контроля	Условия допуска	Критерии и нормы оценки
Задание, проверяемое вручную (кейс-задача)	Отсутствуют	«зачтено» - за правильное выполнение задания «не зачтено» - за не правильное выполнение задания
Тест	Отсутствуют	Пропорционально правильным ответам
Задание, проверяемое вручную (Творческое задание)	Отсутствуют	«зачтено» - за правильное выполнение задания «не зачтено» - за не правильное выполнение задания

Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Зачет (по накопительному рейтингу)	отсутствуют	«отлично»	80-100 б
		«хорошо»	60 – 79 б
		«удовлетворительно»	40-59 б
		«неудовлетворительно»	0-39 б

## **6. Критерии и нормы оценки курсовых работ (проектов)**

Учебным планом не предусмотрено

## **7. Примерная тематика письменных работ (курсовых, рефератов, контрольных, расчетно-графических и др.)**

Учебным планом не предусмотрено

## **8. Вопросы к экзамену (зачету)**

№ п/п	Вопросы
1.	Коммуникативные стереотипы и коммуникативное творчество
2.	Механизмы взаимодействия людей в коммуникационном процессе
3.	Сущность и особенности коммуникативной культуры менеджера социально-культурной сферы
4.	Общее понятие о коммуникативно-перцептивных умениях и навыках.
5.	Обусловленность общения потребностями совместной деятельности.
6.	Коммуникация как действия, сознательно ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми.
7.	Сущность этикетного регулирования внешних форм поведения.
8.	Этикет как готовая линия коммуникативных действий.
9.	Мораль и этикет - взаимосвязанные уровни предписаний о нормах межличностного взаимодействия.
10.	Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями разных культур
11.	Трудности взаимодействия с представителями полиактивных культур и пути их преодоления
12.	Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения
13.	Фазы кросс-культурного шока.
14.	Определение потребностей в различных культурах.
15.	Удовлетворение и достижение с учетом национального фактора сотрудников.
16.	Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде
17.	Особенности ведения бизнеса представителями моноактивных культур
18.	Особенности ведения бизнеса представителями полиактивных культур
19.	Трудности взаимодействия с представителями моноактивных



	культур и пути их преодоления
20.	Эволюция российской деловой культуры
21.	Особенности современной российской деловой культуры
22.	Уровень восприятия российской деловой культуры иностранцами
23.	История развития кросс-культурного менеджмента.
24.	Адаптация в условиях чужой культуры: проблемы и механизмы
25.	Подготовка менеджеров к работе в зарубежных подразделениях международных компаний
26.	Национальные стереотипы: формирование, использование и преодоление
27.	Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях
28.	Роль профсоюзов в различных национальных моделях менеджмента
29.	Семейное предпринимательство в различных культурах: сравнительный анализ
30.	Особенности немецкой и японской моделей менеджмента
31.	Особенности китайской и американской моделей менеджмента
32.	Особенности российской и французской моделей менеджмента
33.	Особенности шведской и американской моделей менеджмента.
34.	Управление изменениями в кросс-культурной среде
35.	Особенности управления персоналом в многонациональных коллективах
36.	Особенности управления в китайском семейном предприятии
37.	Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде
38.	Национальные особенности тайм-менеджмента (на примере конкретных стран)
39.	Управление кросс-культурной коммуникацией
40.	Национальные особенности реализации принципа социальной ответственности бизнеса.
41.	Влияние глобализации на национальный менеджмент
42.	Кросс-культурный шок и механизмы его преодоления.
43.	Национальные особенности поведения потребителей (на примере конкретных стран).
44.	Анализ стилей принятия решений в различных национальных моделях менеджмента
45.	Конфуцианские традиции в китайской и корейской деловых культурах
46.	Командообразование в кросс-культурной среде
47.	Национальные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами
48.	Деловые качества руководителя в зависимости от типа культуры
49.	Влияние национальной культуры на мотивацию работников
50.	Кластеризация культур

51.	Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде
52.	Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
53.	Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
54.	Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
55.	Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
56.	Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента
57.	Эволюция кросс-культурного менеджмента
58.	Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента
59.	Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация
60.	Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте

## **9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **9.1. Паспорт фонда оценочных средств**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Код контролируемой компетенции (или ее части)</b>	<b>Наименование оценочного средства <sup>1</sup></b>
1	Тема 2. Особенности коммуникаций в кросс-культурном менеджменте	ПК - 2	Кейс-задача
2	Тема 3. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде	ПК - 2	Творческое задание

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

#### **9.2.1 Кейс-задача «Особенности русской невербальной коммуникации в деловой среде»<sup>2</sup>**

Русские очень любят сближаться с людьми. Для них участие в акте коммуникации – это повод для налаживания близких отношений. Русские любят жесты, которые представители других культур могут воспринять как неприличные: похлопать по плечу, подсесть поближе. Многим мешают неуместные в переговорах привычки. Не стоит держать руки в карманах или ходить по комнате во время разговора: это может быть воспринято как стремление доминировать.

Если происходит коммуникационный разрыв, он может привести к провалу переговоров.

Недавно в Японии вышла такая публикация – «Невербальная коммуникация русских в некоторых видах диалога». Автор рекомендует японским деловым людям, обсуждая цену будущей сделки, внимательно следить за реакцией русских партнеров.

Если предложенная сумма устраивает русского партнера, то он чуть-чуть приближается к собеседнику, делает едва заметное движение корпусом в его сторону. После этого цену можно больше не снижать: русский поначалу будет упорствовать, говорить, что цена слишком высока, но в итоге пойдет на сделку. Конечно, такое движение может быть и случайным. Но дотошные

<sup>1</sup> Рекомендуемый перечень оценочных средств представлен на сайте УМУ

<sup>2</sup> Крейдлин Г. Невербальное красноречие. *Harvard Business Review Россия*, апрель 2007, С.41-44.

японцы решили, что такой знак, вероятнее всего, означает заинтересованность.

Помните: если слова помогают нам скрывать свои мысли, то жесты их выдают.

Например, услышав выгодное предложение, можно инстинктивно потереть руки. Этот жест в русской культуре выражает удовлетворение, предвкушение чего-то приятного. Он выдаст вас с головой.

### **Задание (я):**

1. Рассмотрите и интерпретируйте невербальное поведение в рамках наблюдаемой конкретной ситуации и эмоциональную реакцию на нее.
2. Проанализируйте внимательно случаи несовпадения невербального поведения и словесных утверждений.
3. Зафиксируйте мельчайшие детали невербального поведения (к примеру, степень искренности улыбки и т.п.).
4. Сделайте выводы и рекомендации

### **Критерии оценки:**

зачтено – задание выполнено;

не зачтено – не выполнена задача

## **9.2.2 Творческое задание «Чехарда с руководством на фирме «Саксония Софтвер»»**

«Саксония Софтвер» - фирма, специализирующаяся на разработке программного обеспечения. У нее есть свое подразделение новых разработок, состоящее из двух отделов: проекты, связанные с коммуникацией, и проекты, связанные с безопасностью.

Ральф Штарке - начальник отдела коммуникации в АО Саксония. Он требует строгого и точного выполнения своих распоряжений. Большое значение придает неформальному контролю. Его назначили начальником отдела два года тому назад. Тогда мнения о нем разошлись.

В течение первых шести месяцев после его назначения восемь из четырнадцати сотрудников отдела перевелись или уволились, так как были не согласны с методами руководства, которыми пользовался г-н Штарке.

Ульф Симон, начальник отдела новых разработок уже думал, не перевести ли Штарке на другую должность, но к этому времени ситуация в отделе наладилась, потому что и старые сотрудники, и оставшиеся новые сотрудники постепенно привыкли к стилю руководства Штарке. Он требовал от своих сотрудников активного участия в подготовке проектов и программ, но одновременно ждал от них неукоснительного выполнения принятых решений.

Бютнеру удалось снизить издержки по проектам, связанным с коммуникацией, на 10%, не нарушая правил и предписаний, действующих в отношении всего подразделения новых разработок. Сотрудники говорили, что Штарке руководит отделом энергично и добивается хороших результатов. Благодаря отличным результатам он и получил предложение от конкурирующей фирмы.

Штарке решил, что для него это хороший шанс, и его нельзя упускать. Две недели спустя он уволился и перешел на эту фирму. Это было шесть месяцев тому назад.

Сначала Ульф Симон собирался назначить начальником отдела кого-нибудь из рядовых сотрудников. Однако быстро выяснилось, что никто из сотрудников не стремится занять место начальника. Найти подходящего кандидата на стороне также не удалось.

Наконец, после двух месяцев бесплодных поисков, г-н Симон решил назначить начальником отдела по работе с проектами в сфере коммуникаций д-ра Клауса Мая, нынешнего начальника отдела по работе с проектами, связанными с безопасностью. В свою очередь, д-р Май назначил своим преемником одного из сотрудников своего отдела.

Д-р Май -высококвалифицированный специалист в области программирования и опытный руководитель. Новая должность не означала для него повышения. Однако он с удовольствием принял предложение г-на Симона, потому что надеялся приобрести новый опыт.

Д-р Май убежденный сторонник коллегиального стиля руководства. Он считает, что, давая задание, надо формулировать цель, оставляя способы и методы её достижения на усмотрение сотрудников. Д-р Май в любое время готов обсуждать возникающие проблемы со своими сотрудниками; но он не собирается вникать в детали. Через месяц после назначения д-ра

Мая г-н Симон обнаружил, что отдел не даёт запланированных результатов. Два срока были уже нарушены, а реализация других проектов тоже шла с отставанием от графика.

В беседе с сотрудниками д-ра Мая г-н Симон узнает, что, по их мнению, д-р Май совсем не разбирается в том, чем занимаются его подчиненные; он хотя и начальник, но ведет себя не так, как положено вести себя руководителю. Он не говорит, что именно нужно делать для достижения поставленных целей, а если задание не выполнено в срок, перекладывает вину на сотрудников. Из-за такого слабого руководства в отделе нарастает недовольство. Сотрудники отдела считают, что д-р Май просто не может руководить, даже если и захочет.

### **ЗАДАНИЕ:**

Представьте себе, что Вы оказались в положении Ульфа Симона, начальника отдела новых разработок.

Что Вы сделали бы в этой ситуации, чтобы обеспечить работоспособность отдела?

**Критерии оценки:**

зачтено – задание выполнено;

не зачтено – не выполнена задача

**10. Образовательные технологии и методические указания по освоению дисциплины (учебного курса)**

При изучении дисциплины используется технология дистанционного обучения.

## 11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (учебного курса)

### 11.1. Обязательная литература

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Количество в библиотеке
1	Кёппль О. И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. И. Кёппль. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 112 с. - ISBN 978-5-4486-0119-4.	Учеб. пособие	ЭБС «IPRbooks»
2	Борисова Е. Н. Введение в межкультурную коммуникацию [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Е. Н. Борисова. - Москва : Согласие, 2015. - 96 с. - ISBN 978-5-906709-28-8.	Учеб.метод.пособие	ЭБС «IPRbooks»
3	Межкультурная коммуникация [Электронный ресурс] : учеб. пособие / авт.-сост. Марков В. И., Ртищева О. В. - Кемерово : КемГИК, 2016. - 111 с. - ISBN 978-5-8154-0354-3.	Учеб.пособие	ЭБС «IPRbooks»
4	Белая Е. Н. Межкультурная коммуникация : поиски эффективного пути [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. Н. Белая ; Оренбург. гос. ун-т. - Оренбург : ОГУ, 2016. - 312 с. - ISBN 978-5-7779-1974-8.	Учеб. пособие	ЭБС «IPRbooks»

### 11.2. Дополнительная литература и учебные материалы (аудио-, видеопособия и др.)

- фонд научной библиотеки ТГУ:

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Количество в библиотеке
1	Язык деловых межкультурных коммуникаций [Электронный ресурс] : учебник / под ред. Т. Т. Черкашиной. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 368 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-012114-7.	учебник	ЭБС "ZNANIUM.COM"

2	Культура. Религия. Толерантность. Культурология [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. Н. Сенюткина [и др.] ; под общ. ред. О. Н. Сенюткиной. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 247 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-011346-3.	Учеб.пособие	ЭБС "ZNANIUM.COM"
---	---	--------------	----------------------

- другие фонды:

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Место хранения (методический кабинет кафедры, городские библиотеки и др.)
1	Кросс-культурный менеджмент: электронный контент – Тольятти: Изд-во ТГУ. – образовательная среда Росдистант	Электронное издание	Образовательная среда Росдистант

СОГЛАСОВАНО

Директор научной библиотеки

\_\_\_\_\_  
(подпись)

А.М. Асаева

(И.О. Фамилия)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

МП



### 11.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

- Кадровое сообщество и публикации - Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
- Сайт Национального союза кадровиков - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>
- Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minrec/main>
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>
- Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации [Электронный ресурс] - Режим доступа: [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
- Web of Science [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: Clarivate Analytics, 2016–. – Режим доступа: [apps.webofknowledge.com](http://apps.webofknowledge.com). – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004–. – Режим доступа: [scopus.com](http://scopus.com). – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000–. – Режим доступа: [elibrary.ru](http://elibrary.ru). – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

### 11.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Количество лицензий	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	1398	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	1398	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

### 11.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м²	Количество посадочных мест
-------	---	---------------------------------	--	-------------	----------------------------

№ п/п	Наименование оборудо- ванных учебных кабине- тов, лабораторий, мастер- ских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, ма- стерских и др.	Площадь, м <sup>2</sup>	Количество посадочных мест
1	Аудитория вебконфе- ренций. Учебная ауди- тория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудито- рия для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудито- рия для курсового проектирования (вы- полнения курсовых работ). Учебная ауди- тория для проведения групповых и индиви- дуальных консульта- ций Учебная аудито- рия для проведения занятий текущего кон- троля и промежуточ- ной аттестации.	Экран телевизион- ный, ширмы, про- жектор на штативе. стол преподаватель- ский, стулья препода- вательские., Транспарант- перетяжка, систем- ный блок.	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, д. 16 В (УЛК-807).	17,1	1
2	Помещение для само- стоятельной работы студентов	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, д. 14 (Г-401)	84,8	16