

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 05.10.2023 17:51:55
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a10e9961

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
по дисциплине
«Социология управления в профессиональной деятельности»
для студентов специальности
38.05.02 Таможенное дело
(Направленность (профиль) - Таможенное контроль)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 2C00000043E9AB8B952205E7BA5000600000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Пятигорск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ТЕМА 1. Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики

ТЕМА 2. Зарождение и основные этапы становления науки социального управления

ТЕМА 3. Основные категории и модели социального управления

ТЕМА 4. Среда управления

ТЕМА 5. Управление в условиях агрессивной среды

ТЕМА 6. Группа в социальной организации

ТЕМА 7. Групповая динамика в малой группе

ТЕМА 8. Сущность, типология и структура власти

ТЕМА 9. Законы социального управления

ТЕМА 10. Власть и социальный контроль

ТЕМА 11. Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь

ТЕМА 12. Изучение и диагностика организационной культуры

ТЕМА 13. Руководитель в системе управления

ТЕМА 14. Мотивация персонала в организации

ТЕМА 15. Особенности управления персоналом в России и за рубежом

ТЕМА 16. Конфликты в управлении и управление конфликтами

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

ВВЕДЕНИЕ

Умение будущего специалиста ориентироваться в управленческой системе, определять наиболее важные процессы, выявлять их причины и следствия, применять инструментарий для анализа социально-управленческих проблем, возникающих в процессе функционирования и развития общества, во многом определяют успешность его деятельности.

Социология управления в профессиональной деятельности – одна из самых молодых отраслей, но уже успевшая завоевать авторитет. Возникновение социологии управления в профессиональной деятельности обусловлено как объективными, так и субъективными предпосылками. В условиях рыночной экономики продолжается поиск новых ценностных ориентаций руководителей и работников предприятий различных форм собственности. Эти ориентации нашли отражение в современных принципах управления, которые исследуются в рамках курса «Социология управления в профессиональной деятельности».

Дисциплина «Социология управления в профессиональной деятельности» призвана помочь студентам понять сущность социальных явлений, познать объективные зависимости между экономическими, социальными и духовными процессами в обществе.

Целью освоения дисциплины является формирование универсальной компетенции (УК-3) будущего специалиста по специальности 38.05.02 Таможенное дело (специализация - Таможенное контрольное дело).

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области социологического изучения процессов управления в профессиональной деятельности;
- овладение навыками проведения социологического анализа систем управления и процессов управления;
- углубление знаний и активизация творческих способностей студентов в области изучения и исследования процессов управления;
- овладение необходимым понятийным аппаратом;
- формирование исследовательских навыков.

Место и роль дисциплины как составной части ступени высшего профессионального обучения определяется необходимостью развития у студентов навыков, необходимых для их будущей профессиональной деятельности.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности», работы на практических занятиях у студентов должны сформироваться следующие компетенции:

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели - **УК-**

Знать: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации

Владеть: навыками определения и корректировки командной роли

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема занятия: «Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК- 3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание теории и основ методологии осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Социология управления – пограничная наука, она появилась на стыке двух самостоятельных наук: социологии и управления. Ее появление было вызвано естественным развитием общества и управленческих концепций. Задача новой науки состояла в том, чтобы максимально объективно проанализировать и исследовать социальные отношения между людьми с целью выявления законов, закономерностей управляющих обществом.

Предмет социологии управления - большие социальные группы и институты, действующие в сфере управления.

Выделяют четыре управленческих модели в соответствии с последовательностью их появления: 1) управление путем участия в деятельности; 2) управление посредством директив; 3) управление по результатам; 4) управление по методу.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Проанализируйте социальные и экономические причины интереса к проблематике управления со стороны классиков мировой социологии 19-нач. 20 вв.

2. Изучите особенности развития социологии управления в рамках социологического знания.

3. Определите соотношение между соци

Система менеджмента	Метод производства	Ведущий метод управления	Структура труда	Индивидуальное вознаграждение	Качество работы
Управление путем участия в деятельности (XVIII-XIX вв.)					

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема занятия: «Зарождение и основные этапы становления науки социального управления»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК- 3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание основ зарождения и основных этапов становления науки социального управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Историю становления социологии управления в России принято делить на три периода: довоенный, послевоенный и современный.

В России серьезное внимание вопросам управления начали уделять уже в XVII в. Заметный след в истории нашей страны и улучшении системы управления ею оставили известные русские государственные и военные деятели, дипломаты, ученые: А.Л. Ордин-Нащокин, А.П. Волынский, В.Н. Татищев, М.В. Ломоносов, П.А. Столыпин и др.

Движение за научную организацию труда (сокращенно НОТ) и управления зародилось в России примерно в то же время, что в США и странах Европы. Начинает формироваться и первая отечественная научная школа профессора Н.И. Савина, издавшего труд

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Административная теория А. Файоля.
2. «Классическая» теория организаций.
3. Концепция управления М. Фоллетт.
4. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
5. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
6. Теория стилей руководства Д. Макгрегора.
7. Теория "человеческих отношений". Э. Мэйо. Хоторнский эксперимент.
8. Развитие российской социологии управления в довоенный период.
9. Формирование социологии управления в послевоенный период.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Проследите и объясните эволюцию научных взглядов на процессы социального управления на примере известных вам теорий управления.
2. В чем вы видите отличительные особенности отечественных концепций управления по сравнению с зарубежными?
3. Заполните таблицу:

Название научной школы (направление)	Представители	Содержание
1. Научная школа управления (школа научного менеджмента)		
2. Административная школа управления		
3. Классическая школа управления (1910-1930)		
4. Бюрократическая школа управления		
5. Концепция управления		
6. Школа человеческих отношений		
7. Поведенческий подход (школа лидерского поведения)		
8. Эмпирическая школа		
9. Комплексный подход к управлению		

Сертификат: 2C0000043E2AB0B357205E7BA500060000043E
 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

10. Количественная школа (школа научного управления)		
11. Школа социальных систем		
12. Процессный подход		
13. Системный подход		
14. Ситуационный подход		
15. Современные подходы		

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема занятия: «Основные категории и модели социального управления»
Цель: формирование универсальной компетенции – УК- 3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание основных категорий и моделей социального управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Категория время означает длительность процесса управления и характеризуется следующими показателями:

1. Необратимость, т.е. невозможность повернуть время вспять.
2. Система имеет свое специфическое время.

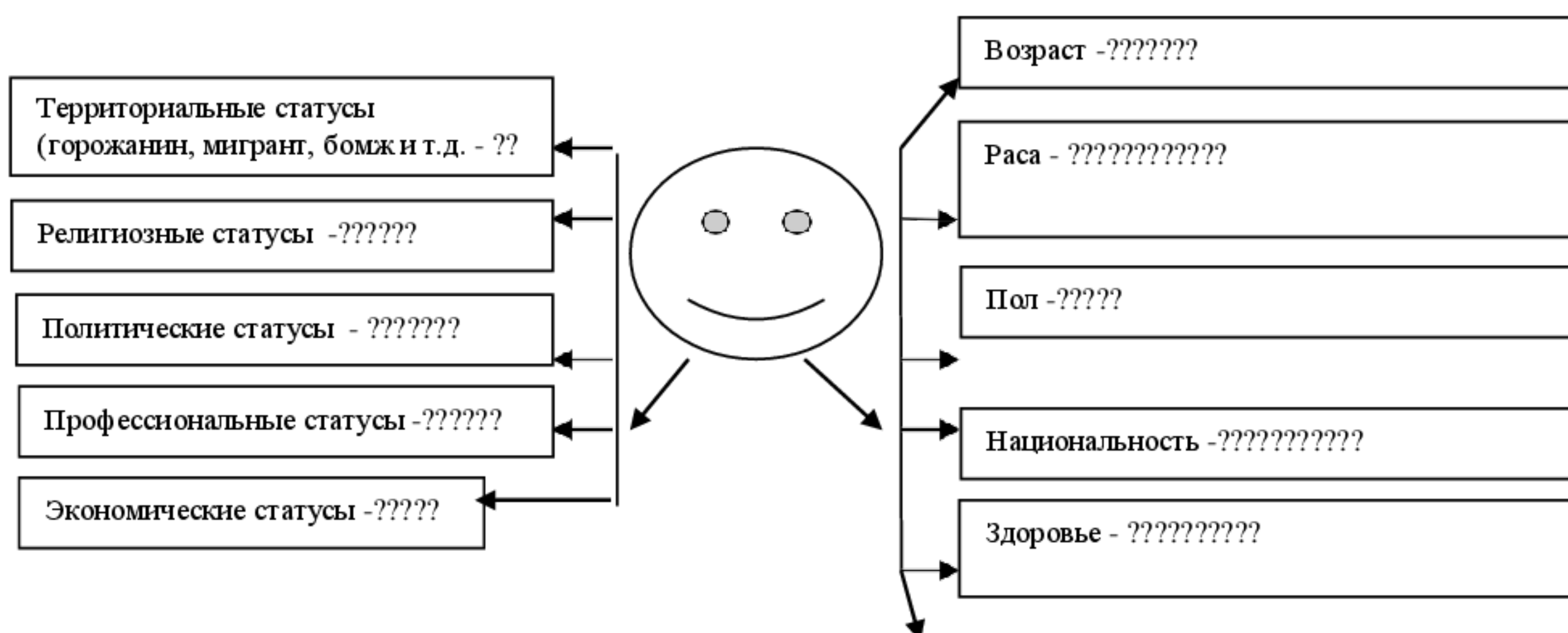
Категория времени в управлении охватывает весь процесс производства на всех стадиях. Категория времени для отдельно взятого человека, участвующего в управленческих процессах, делится на две составляющие: рабочее и вне рабочее время.

В структуре социального пространства выделяют *первичную среду или зону*, т.е. зону непосредственных контактов человека с объектами внешнего мира и другими

обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели». Другими словами, управление - воздействие субъекта на объект с тем, чтобы обеспечить его целостность и достигнуть заданной цели.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Что характеризуют категории время и социальное пространство?
2. Какие модели социального управления вы знаете?
3. Какая из моделей управления наиболее распространена?
4. Что такое статусный портрет человека?
5. О чем свидетельствует несовпадение статусов?
6. Проанализируйте цитату В.Г.Афанасьева, который отмечал: «Субординация... есть вертикальная упорядоченность, подчинение и соподчинение компонентов. Здесь речь идет уже о взаимодействии компонентов различных уровней».
7. Определите количественное значение социальных статусов:



Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема занятия: «Среда управления»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК -3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знания особенностей среды управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов

управления (от англ. top -менеджеры), среднее звено (middle) и низшее звено (first или low). Верхний уровень: руководитель предприятия, исполнительный директор, президент компании и т.д. Средний уровень: начальники подразделений, цехов, филиалов, т.е. руководители тех единиц, которые считаются основными в рамках системы в целом. Сюда же относятся заместители руководителей. Нижний уровень: руководители первичных коллективов, бригадиры, начальники участков, супервайзеры (в переводе с англ. «надсмотрщик», «надзиратель», «контролер»); ниже могут находиться мастера и десятники.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Проанализируйте основные схемы построения систем управления.
2. Рассмотрите жизненный цикл организации, выявите особенности функционирования управленческих структур на разных стадиях развития жизненного цикла.
3. Изучите особенности среды управления и выявите факторы, влияющие на динамику и изменение среды.
4. Какова типичная схема управления организацией?
5. Как влияет инертная, оптимальная и агрессивная среда управления на развитие социальной организации?
6. Приведите примеры организаций с соответствующим типом построения структуры управления: линейным, штабным, матричным.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема занятия: «Управление в условиях агрессивной среды»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание основ управления в условиях агрессивной среды.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Неопредел

- степени простоты или сложности обстановки;
- динамичности событий.

Из комбинации этих характеристик выделяют четыре уровня неопределенности.

1) Низкая неопределенность: внешняя среда является простой и стабильной; не требуется сложной организационной структуры для ее контроля;.

2) Умеренно-низкая неопределенность: разветвленная организационная структура, требующая большого уровня координации деятельности подразделений. В подобной среде внешние факторы не меняются быстро или неожиданно. Примерами деятельности организаций в такой среде могут являться учебные заведения, страховые компании др.

3) Умеренно-высокая неопределенность: внешняя среда является нестабильной, но простой; организационная структура децентрализована; плановое управление. Примерами являются организации в сфере моды, шоу-бизнес.

4) Высокая неопределенность: внешняя среда сложная и нестабильная; имеются трудности в управлении; большое количество влияющих внешних факторов; организационная структура разветвленная, испытывающая нехватку координации. В такой среде работают, например, авиакомпании.

Организационное развитие базируется на аспектах, связанных с «человеческой стороной» организации и ищет пути увеличения эффективности людей, команд, индивидуальных и социальных процессов в организации, занимаясь развитием совершенствования организации, оно также занимается развитием личности человека в организации.

Таким образом, организационное развитие – это процесс реализации запланированного изменения, осуществляемый группой или командой сотрудников во главе с руководителем, через изменения в отношениях в поведении и в результатах работы сотрудников путем их обучения при помощи консультанта.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Какие базовые стратегии работы в условиях высокой неопределенности среды вы знаете? Приведите примеры по каждой из них.

2. Какими чертами характеризуется национальный менталитет россиян?

</

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема занятия: «Группа в социальной организации»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знания основ и роли группы в социальной организации.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Слово «группа» возникло во второй половине XVII в. Ранее этот термин применяли в живописи для обозначения симметричности фигур. Только с середины XVIII в. во Франции оно начинает употребляться для обозначения сообщества людей.

Общество – совокупность самых разных групп: больших и малых, реальных и номинальных, первичных и вторичных. Группа – фундамент человеческого общества, поскольку само оно – одна из групп, но только самая большая.

В группе рождаются нормы, правила, обычаи, традиции, ритуалы, церемонии, т.е. закладывается фундамент социальной жизни. Человек нуждается в группе и зависит от нее. Люди выживают только сообща. Изолированный индивид скорее исключение, нежели правило.

Каждый человек в разной степени отождествляет себя со своим статусом и соответствующей ему ролью. Некоторые буквально «сливаются» с ролью: например, важный начальник ведет себя пренебрежительно не только с подчиненными, но и с посторонними и с членами семьи; учительница пытается поучать всех, кто попадает под руку.

Отдельным видом групп являются агрегаты – совокупности людей, которые сочетают в себе

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема занятия: «Групповая динамика в малой группе»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание теории и основ групповой динамики в малой группе.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Групповая динамика изучает разнообразные процессы и их результаты, имеющие место в группе: нормы, структуру, роли, лидерство, сплоченность, внутреннее напряжение, фазы развития и др.

Выделяют несколько стадий развития группы.

Продолжительность и интенсивность этих стадий меняется от группы к группе. На динамику групповых отношений часто оказывают влияние индивидуальные характеристики - возраст членов группы, пол, уровень образованности, индивидуально-психологические особенности, социально-экономический статус; а также размер группы и состав.

Малая группа может принимать множество форм. Однако простейших исходных форм всего две – диада и триада.

Важными характеристиками группового поведения являются эмоциональная привлекательность и близость, т.е. сплоченность группы.

Коллектив создает механизм, который позволяет каждому его члену проявить свою индивидуальность и в то же время почувствовать единство с другими. Этот механизм часто называют чувством принадлежности.

Вопросы для собеседования:

нравственных качествах, популярности и тогда налицо влияние через авторитет.

Понятие «власть» может употребляться в узком и широком значении. В узком значении власть – лишь один из способов влияния. В широком – все три способа влияния.

Между тремя способами влияния существуют очень сложные взаимоотношения и переплетения. В чистом виде (бандит - сила) эти способы проявляются редко. Гораздо чаще они выступают в комбинации.

Приказы отдаются не как личные просьбы, а как законные требования, предусмотренные структурой организации. Власть может осуществляться только при условии, когда угрожают социальному положению человека. Неподчинение власти грозит не смертью, а увольнением со службы, лишением титулов и званий, понижением в должности, привлечением к суду.

Власть – более широкое понятие, чем сила т.к. она может осуществляться и без применения силы, хотя чаще всего власть опирается на применение силы в большем или меньшем объеме.

Мотивация достижения – это присущее большинству людей желание продвинуться вверх и сделать свою работу, свое дело лучше, чем они это делали вчера или чем это делают конкуренты.

Воля к власти не обязательно проявляется в продвижении по служебной лестнице и достижении политического признания. Его добиваются, но меньшинство. Большинство же проявляют волю к власти прямо противоположным способом – стремятся избавиться от любой власти над собой, т.е. быть независимыми и самостоятельными, не чувствовать над собой чужой власти. Художник, нищий, ученый часто более счастлив, доволен своим положением только потому, что ни от кого не зависит. Мотивация достижения здесь направлена в другое русло – избежать власти над собой.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Чем различаются три понятия сила, власть, авторитет?
2. Как связаны между собой социальные блага и восходящая мобильность?
3. В чем состоит суть мотивации достижения?
4. Что такое воля к власти?
5. Как бы вы объяснили феномен избегания власти?
6. С какими конфликтами по поводу власти вы познакомились?
7. Что такое ритуальная власть?
8. Если сравнивать между собой легальную, традиционную и хар

Векторы отношений	Пословицы и поговорки, описывающие особенности данного вектора	Поведенческие нормы, стоящие за данной пословицей	Рабочее поведение
Отношения рядовых работников к руководству			
Отношение руководства к работникам			
Отношение исполнителей к делу			
Отношение к новому, к изменениям			

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 13

Тема занятия: «Руководитель в системе управления».

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты знакомятся с ролью руководителя в системе управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Управленческие решения осуществляются отдельными управленческими работниками (работниками-руководителями), а управленческие действия могут осуществляться и исполнителями. Анализ эффективности управленческих решений связан с анализом самого субъекта управленческих решений (руководителя), а также условий и факторов, которые определяют эффективность труда руководителя.

Прежде чем дать анализ понятия «субъект управления», необходимо определить категорию «*руководство*» или «*лидерство*». *Руководство* – это процесс влияния на подчиненных, являющийся способом заставить их работать на достижение единой цели. Руководство, прежде всего, стоит рассматривать как

основе консенсуса;

3) индивидуальная ответственность — в этом существенное отличие от японских методов управления;

4) медленное должностное продвижение, что позволяет точнее оценить способности сотрудника;

5) мягкий неформальный контроль исполнения на основе применения строгих формализованных и объективных методов;

6) профилированное и постоянное повышение квалификации, включая и ротацию по горизонтали;

7) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

Перечень вопросов:

1. Проанализируйте американскую, японскую и гибридную («Z») модели управления персоналом. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика американского и японского подходов к организации управления»:

Японская модель	Американская модель

Какая из моделей могла бы быть адаптирована к российской современной системе управления?

2. Какие готовые методы управления могли бы оказаться полезными в России?

3. Сформулируйте свою точку зрения о таких инструментах управления как коллективная и индивидуальная ответственность.

4. Японский бизнесмен Коносукэ Мацусита, основатель Matsushita Electric, известной своей бытовой электроникой под брендом Panasonic и др., в своей деятельности руководствовался принципом: «прежде всего надо создавать качественных людей, а потом товары». Как вы можете прокомментировать данный принцип?

5. Оцените модель «Z» У. Оучи. Может ли она на ваш взгляд называться идеальной или универсальной? На каких принципах, по вашему мнению, должна строиться идеальная модель управления?

6. Какие особенности российского менталитета работников должны учитываться при выстраивании российской модели управления персоналом?

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
по дисциплине «Социология управления в профессиональной сфере»
для студентов
специальности 38.05.02 – Таможенное дело
(Направленность (профиль) - Таможенное контролѐль)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат:	2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец:	Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023	

Пятигорск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Общая характеристика самостоятельной работы студента
2. План-график выполнения самостоятельной работы
3. Контрольные точки и виды отчетности по ним
4. Методические рекомендации по изучению теоретического материала
5. Методические рекомендации по работе с литературой
6. Методические рекомендации подготовке к «круглому столу»
7. Методические рекомендации по самостоятельному решению проблемных и ситуационных задач
8. Список рекомендуемой литературы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023