

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

20 мая 2020 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Ярлыкова Зоя Ивановна

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационная культура**

Направление подготовки:	38.03.01 – Экономика
Профиль:	Экономика труда
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	---

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: Заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 12.05.2020

Москва 2020 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Организационная культура» расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании социологических, психологических и культурологических подходов в управлении организацией.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ? Изучение теоретических представлений о классическом и современном подходе к содержанию понятия «организационная культура»;
- ? расширение и интеграция культурологических, социологических, психологических и управленческих знаний применительно к формированию и развитию культуры организации;
- ? изучение методов исследования, формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- ? изучение влияния организационной культуры на экономическую эффективность организации и методов управления ею в зависимости от текущих и перспективных (стратегических) задач развития организации;
- ? личностное и профессиональное развитие будущих менеджеров, в том числе формирование нравственно-профессиональных ценностей будущих менеджеров.

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Организационная культура" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-19 Способен прогнозировать, планировать и анализировать показатели социально-трудовой сферы организации с применением современных цифровых технологий;	<p>ПКС-19.1 Знает сущность и порядок регулирования трудовых отношений, механизм прогнозирования, планирования и управления человеческими ресурсами.</p> <p>ПКС-19.2 Владеет навыками обработки статистической информации для получения основных показателей функционирования рынка труда и измерения влияния социально-экономических факторов на субъекты рынка труда.</p> <p>ПКС-19.3 Осуществляет анализ показателей социально-трудовой сферы организации и оценивает эффективность организации труда на предприятии.</p>
2	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде.	<p>УК-3.1 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p> <p>УК-3.2 Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение.</p> <p>УК-3.3 Способен координировать работу в группах.</p> <p>УК-3.4 Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию.</p> <p>УК-3.5 Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике.</p> <p>УК-3.6 Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p>

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

##### 4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 5
Контактная работа	48	48,15
Аудиторные занятия (всего):	48	48
В том числе:		
лекции (Л)	16	16
практические (ПЗ) и семинарские (С)	32	32
Самостоятельная работа (всего)	60	60
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК2, ТК	ПК2, ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Зачет	Зачет

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	Раздел 1 Концепция организационной культуры ? Организационная коммуникация. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации. ? Понятие и функции организационной культуры. ? Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. ? Формы культуры организации: экономическая, социально-психологическая, правовая, политическая. ? Ценностная модель организации.	12		14		22	48	
2	5	Раздел 2 Типология организационных культур ? Сильная и слабая организационные культуры. Роль лидера в создании сильной культуры. ? Положительная и отрицательная организационные культуры. ? Субъективные и объективные организационные культуры. ? Типологии организационных культур: Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди. ? Организационная культура как совокупность локальных субкультур. ? Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура. ? Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур.	4		14		20	38	
3	5	Раздел 3 Диагностика организационной			4		10	14	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>культуры</p> <p>? Проблемы изучения и выявления культуры организации;</p> <p>? Методы исследования (диагностики) организационной культуры: виды методов, особенности применения в различных организационных условиях, требования:</p> <p>? методы сбора и источники информации;</p> <p>? выдвижение и подтверждение гипотез,</p> <p>? интервью;</p> <p>? анкетирование;</p> <p>? изучение устного фольклора;</p> <p>? изучение документов;</p> <p>? изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов (в том числе неформализованных);</p> <p>? изучение сложившейся практики управления, стиля управления.</p> <p>? Работа с различными источниками информации в процессе диагностики.</p> <p>? Анализ и сопоставление данных, полученных различными исследовательскими средствами.</p> <p>? Построение выводов и определение типа и характеристик организационной культуры.</p>							
4	5	<p>Раздел 4</p> <p>Управление организационной культурой</p> <p>? Цели и задачи управления организационной культурой: место организационной культуры в системе стратегического управления организации; проблема соответствия организационной культуры стратегии организации;</p> <p>? Корпоративный кодекс и внутренняя среда организации;</p>					4	4	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>? Системный подход к формированию имиджа компании;</p> <p>? Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации;</p> <p>? Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания.</p> <p>? Первичные и вторичные способы передачи организационной культуры.</p> <p>? Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений.</p> <p>? Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды.</p> <p>? Принципы организационных изменений.</p> <p>? Изменение организационной культуры – подход В. Сате, изменение в соответствии со стадией развития организации;</p> <p>? Осуществление организационных изменений. Модели организационных изменений: Ансоффа, Левина, Бекхарда, Тюрли, Грейнера. Бира.</p> <p>? Основные этапы изменения культуры организации;</p> <p>? Идеология как фактор изменений в культуре организации.</p>							
5	5	<p>Раздел 5</p> <p>Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур</p> <p>? Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации;</p> <p>? Влияние организационной культуры на деятельность руководителя. Имидж- модели руководителей.;</p> <p>? Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и</p>					4	4	



№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>организационной культуры;  ? Отбор и набор персонала по критериям соответствия организационной культуре;  ? Социализация, адаптация и обучение персонала.  ? Системы оценки, аттестации и развития карьеры персонала различных организационных культур;  ? Организационная культура как метод коллективной мотивации;  ? Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации персоналаразличных организационных культур.  ? Лояльность персонала и организационная культура. Основные критерии определения степени лояльности персонала. Методы определения степени лояльности персонала организации.</p>							
6	5	Зачет						0	Зачет
7		Всего:	16		32		60	108	

#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 32 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Групповая дискуссия на тему «Артефакты организационной культуры».	6
2	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Групповая дискуссия на тему «Артефакты организационной культуры».	6
3	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	4
4	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	4
5	5	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Работа в мини-группах: сравнительно-сопоставительный анализ различных типологий организационных культур. Рассмотрение примеров в различных типологиях.	8
6	5	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Работа в мини-группах: сравнительно-сопоставительный анализ различных типологий организационных культур. Рассмотрение примеров в различных типологиях.	8
7	5	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Тест №1 по темам «Концепция организационной культуры» и «Типология организационной культуры».	2
8	5	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Тест №1 по темам «Концепция организационной культуры» и «Типология организационной культуры».	2
9	5	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Работа в мини-группах: сравнительный анализ эффективности и трудоемкости использования различных методов диагностики при исследовании организационной культуры.	2
10	5	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Решение кейса по диагностике организационной культуры (на примере группы).	2

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
11	5		<p>Концепция организационной культуры</p> <p>? Организационная коммуникация. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.</p> <p>? Понятие и функции организационной культуры.</p> <p>? Структура организационной культуры.</p> <p>Содержание организационной культуры.</p> <p>? Формы культуры организации: экономическая, социально-психологическая, правовая, политическая.</p> <p>? Ценностная модель организации.</p>	4
12	5		<p>Типология организационных культур</p> <p>? Сильная и слабая организационные культуры. Роль лидера в создании сильной культуры.</p> <p>? Положительная и отрицательная организационные культуры.</p> <p>? Субъективные и объективные организационные культуры.</p> <p>? Типологии организационных культур: Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди.</p> <p>? Организационная культура как совокупность локальных субкультур.</p> <p>? Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура.</p> <p>? Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур.</p>	4
ВСЕГО:				52/0

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовое проектирование не предусмотрено учебным планом дисциплины

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Приводится описание образовательных технологий, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения модуля (дисциплины).

Специфика сочетания методов и форм организации обучения отражается в матрице (см. табл.) Перечень методов обучения и форм организации обучения может быть расширен.

Методы и формы организации обучения (ФОО)

Методы и формы активизации деятельности Виды учебной деятельности

ЛК Семинар СРС

Дискуссия x x

IT-методы x x x

Групповая работа x

Разбор кейсов x x x

Опережающая СРС x x

Индивидуальное обучение x x

Проблемное обучение x x x

Обучение на основе опыта x x

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала посредством выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий;
- использование тренинг-технологий при отработке практических умений.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Групповая дискуссия на тему «Артефакты организационной культуры».	10
2	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	2
3	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Групповая дискуссия на тему «Артефакты организационной культуры».	10
4	5	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	2
5	5	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	10
6	5	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	10
7	5	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	4
8	5	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	4
9	5	РАЗДЕЛ 4 Управление организационной культурой	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	4
10	5	РАЗДЕЛ 5 Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме.	4
11	5		Концепция организационной культуры  ? Организационная коммуникация. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации. ? Понятие и функции организационной культуры. ? Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры.	10

			<p>? Формы культуры организации: экономическая, социально-психологическая, правовая, политическая.</p> <p>? Ценностная модель организации.</p>	
12	5		<p>Типология организационных культур</p> <p>? Сильная и слабая организационные культуры. Роль лидера в создании сильной культуры.</p> <p>? Положительная и отрицательная организационные культуры.</p> <p>? Субъективные и объективные организационные культуры.</p> <p>? Типологии организационных культур: Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди.</p> <p>? Организационная культура как совокупность локальных субкультур.</p> <p>? Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура.</p> <p>? Доминирующая культура и субкультуры.</p> <p>Типы субкультур.</p>	10
13	5		<p>Диагностика организационной культуры</p> <p>? Проблемы изучения и выявления культуры организации;</p> <p>? Методы исследования (диагностики) организационной культуры: виды методов, особенности применения в различных организационных условиях, требования:</p> <p>? методы сбора и источники информации;</p> <p>? выдвижение и подтверждение гипотез,</p> <p>? интервью;</p> <p>? анкетирование;</p> <p>? изучение устного фольклора;</p> <p>? изучение документов;</p> <p>? изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов (в том числе неформализованных);</p> <p>? изучение сложившейся практики управления, стиля управления.</p> <p>? Работа с различными источниками информации в процессе диагностики.</p> <p>? Анализ и сопоставление данных, полученных различными исследовательскими средствами.</p> <p>? Построение выводов и определение типа и характеристик организационной культуры.</p>	6
ВСЕГО:				86

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Теория организации: Учебник	Ларионов В.Г., Борисова В.В., Мазурин Э.Б.; под ред. С.Г. Фалько	2014	М.: Дашков и К 2014г. www.knigafund.ru

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
2	Управление изменениями в организации: учебное пособие	Петров В.В., Даньшина В.В., Васильева О.Г.	2011	Палеотип • www.knigafund.ru
3	Корпоративный менеджмент: Учебное пособие	Селезнёв В.А., Орехов С.А., Тихомирова Н.В.	2012	Дашков и К •www.knigafund.ru

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

- Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.

## 10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

- изучение конспекта лекции в тот же день, после лекции – 10-15 минут.
- повторный просмотр конспекта лекции за перед следующей лекцией – 10-15 минут.
- подготовка к практическому занятию – 20-30 минут.

В ходе лекционных занятий рекомендуется

- вести конспектирование учебного материала.
- Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие со-держание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практи-ческие рекомендации по их применению.
- Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоре-тических положений, разрешения спорных ситуаций.
- Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеауди-торное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных

теоретических положений.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся полезно изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета, ответить на контрольные вопросы. В течение практического занятия студенту следует выполнять задания, выданные преподавателем.

Теоретический материал курса становится более понятным, если дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Рекомендуется, вместо простого «заучивания» материала добиться понимания изучаемой темы. С этой целью после изучения очередного параграфа следует выполнить несколько простых упражнений на данную тему.

При выполнении домашних заданий необходимо сначала повторить основные сведения по теме задания. При выполнении упражнения нужно сначала понять, что требуется, какой теоретический материал нужно использовать, наметить план решения задачи.

Текущий контроль осуществляется в виде устных, тестовых опросов по теории и контрольных работ. При подготовке к опросу студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос. При подготовке к аудиторной контрольной работе студентам необходимо повторить материал лекционных и практических занятий по отмеченным преподавателям темам.

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**