Департамент образования и науки города Москвы

Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» Самарский филиал

Факультет педагогики и психологии

Кафедра педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Директор СФ ГАОУ ВО МГПУ

_____Г.Е. Козловская

«_____»_____2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Учебной дисциплины

Организационная культура и организационное поведение

Для направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль) Театральное искусство и мультимедийные индустрии
Уровень бакалавриата
Форма обучения очная

Самара
2025

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование уровень высшего образования бакалавриат, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 г.№ 125.

Разработчик:

СФ ГАОУ ВО МГПУ доцент кафедры педагогики, к.п.н., доцент Е.Б. Никулина
(место работы) (занимаемая должность) (инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики
Протокол №____ от _____ г.
И.о.зав. кафедрой: к. пед. н., доцент Никулина Е.Б.

Программа утверждена на заседании Ученого совета факультета педагогики и психологии
Протокол № ___ от _____ г.
Декан факультета: к. и. н., доцент Васильев В.В.

Программа прошла экспертизу учебно-методической комиссии СФ ГАОУ ВО МГПУ
Протокол №___ от _____ г.
Председатель УМК: к.т.н., доцент Кирюков С.Р.

© СФ ГАОУ ВО МГПУ, 2025
© Кафедра педагогики, 2025

Наименование дисциплины (модуля) Организационная культура и организационное поведение

1. **Цели и задачи освоения дисциплины:**

Цель дисциплины: сформировать у обучающихся основные теоретические знания и практические навыки применения современных форм и методов управления поведением личности и группы для повышения эффективности организации в целом.

Задачи дисциплины:

- изучить основы и современные тенденции развития организационного поведения;
- освоить методы управления поведением индивида и группы в организации для повышения ее эффективности;
- развить у обучающихся навыки управления поведением индивида и группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации;
- сформировать навыки диагностики организационной культуры и выявления международных аспектов организационного поведения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО:

Дисциплина «Организационная культура и организационное поведение» является дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО (Б1.В.ДВ.05.02).

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие у обучающимся следующих компетенций:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

ПК-10 Способен разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы, проекты в соответствии с потребностями различных социальных групп в образовательной организации и/или регионе в условиях современного общества.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- факторы и условия, определяющие организационную культуру, типологии организационной культуры;
- принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; методы изменения культуры организации;

уметь:

- эффективно организовывать групповую работу на основе знания принципов формирования команды и процессов групповой динамики;
- формировать группы и команды для решения задач развития организации;
- анализировать и оценивать управленческие проблемы при решении социальных и профессиональных задач.

владеть:

- навыками использования инструментария прикладного социологического исследования в целях совершенствования организационной культуры.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестры			
Контактная работа (всего)		**5 сем**			

В том числе:		**64**			
Лекции		**32**			
Практические занятия (ПЗ):		**32**			
в т.ч. интерактивные					
в т.ч. практическая подготовка					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)		**44**			
Вид промежуточной аттестации (зачет)		**-**			
Общая трудоемкость часы зачетные единицы		**108/3 з.е.**			

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (элемента модуля)	Контактная работа		СРО	Всего
		Лекции	Практические занятия/практическая подготовка		
1.	Понятие, структура и содержание организационной культуры.	**8**	**6**	**9**	**23**
2.	Типология организационных культур.	**6**	**6**	**9**	**21**
3.	Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность.	**6**	**6**	**9**	**21**
4.	Личность и ее развитие в организации.	**6**	**8**	**9**	**23**
5.	Коммуникативное поведение в организации.	**6**	**6**	**8**	**20**
Итого		**32**	**32**	**44**	**108**
Экз		**-**			
Итого		**108**			

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (элемента модуля)	Содержание раздела, включая практическую подготовку
1.	Понятие, структура и содержание	Организационная культура как социально-

	организационной культуры.	экономическое явление. Основные компоненты организационной культуры. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Организационная культура как составная часть институциональной среды.
2.	Типология организационных культур.	Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры. Виды культур. Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е .Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди. Типология У. Оучи. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры
3.	Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность.	Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Методы изменения культуры. Методы поддержания организационной культуры. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры.
4.	Личность и ее развитие в организации.	Основы организационного поведения. Теория поведения человека в организации. Коммуникативное поведение человека в организации. Формирование группового поведения в организации.
	Коммуникативное поведение в организации.	Ценности работников организации. Их виды Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. Ощущения и восприятия. Процесс восприятия. Управление процессом восприятия. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями. Изменение организационной культуры. Динамика стресса и управление стрессом. Инновационные концепции развития организации. Организационное развитие и его типы. Модель развития организации. Основные принципы управления изменениями. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации.

5.3. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины (дисциплинарного модуля)

Наименование дисциплинарного модуля	Количество часов/зачетных единиц	Формируемые компетенции	Общее количество компетенций
Понятие, структура и содержание организационной культуры.	**23**	**УК-5 ПК-10**	**2**
Типология организационных культур. .	**21**		
Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность.	**21**		
Личность и ее развитие в организации.	**23**		
Коммуникативное поведение в организации.	**20**		
Итого	**108**		

6. Образовательные технологии

Вид занятия (лекционное, практическое, лабораторное)	Тема занятия	Образовательные технологии (в том числе практическая подготовка, интерактивные)	Объем, часов/в том числе в интерактивной форме *	
Лекционное	Понятие, структура и содержание организационной культуры.	Проблемная лекция	8	**23**
Практическое		работа в малых группах	6	
СРО		работа с Интернет-ресурсами, подготовка сообщений	9	
Лекционное	Типология организационных культур.	Лекция-беседа, дискуссия	6	**21**
Практическое		коллоквиум	6	
СРО		работа с Интернет-ресурсами, подготовка сообщений	9	
Лекционное	Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность.	дискуссия	6	**21**
Практическое		диспуты, подготовка сообщений	6	
СРО		работа с Интернет-ресурсами, подготовка сообщений	9	
Лекционное	Личность и ее развитие в организации.	Лекция-беседа	6	**23**
Практическое		диспуты, подготовка сообщений	8	
СРО		работа с Интернет-ресурсами, подготовка	9	

		сообщений		
Лекционное Практическое СРО	Коммуникативное поведение в организации.	Лекция-беседа Дискуссия Работа с ресурсами	6 6 8	**20**
Итого			**108**	**108**
Экзамен			**-**	
Итого			**108**	

Занятия, представленные в интерактивной форме

Лекция-беседа

В названном виде занятий планируется диалог с аудиторией, это наиболее простой способ индивидуального общения, построенный на непосредственном контакте преподавателя и обучающегося, который позволяет:

- привлекать к двухстороннему обмену мнениями по наиболее важным вопросам темы занятия;
- менять темп изложения с учетом особенности аудитории.

Участие (внимание) слушателей в данной лекции обеспечивается путем вопросно-ответной беседы с аудиторией (постановка проблемного задания). Вначале лекции и по ходу ее преподаватель задает слушателям вопросы не для контроля усвоения знаний, а для выяснения уровня осведомленности по рассматриваемой проблеме. Вопросы могут быть элементарными: для того, чтобы сосредоточить внимание, как на отдельных нюансах темы, так и на проблемах. Продумывая ответ, обучающиесяполучают возможность самостоятельно прийти к выводам и обобщениям, которые хочет сообщить преподаватель в качестве новых знаний. Необходимо следить, чтобы вопросы не оставались без ответа, иначе лекция будет носить риторический характер.

В данном случае подразумевается изложение учебного материала и использование знаний по смежным предметам (меж предметные связи) или по изученному ранее учебному материалу. Обратная связь устанавливается посредством ответов обучающихсяна вопросы преподавателя по ходу лекции. Чтобы определить осведомленность обучающихся по излагаемой проблеме, в начале какого-либо раздела лекции задаются необходимые вопросы. Если обучающиеся правильно отвечают на вводный вопрос, преподаватель может ограничиться кратким тезисом или выводом и перейти к следующему вопросу. Если же ответы не удовлетворяют уровню желаемых знаний, преподаватель сам излагает подробный ответ, и в конце объяснения снова задает вопрос, определяя степень усвоения учебного материала. Если ответы вновь демонстрируют низкий уровень знаний обучающихся – следует изменить методику подачи учебного материала, в целях повышения усвояемости профессиональных компетенций.

Практические занятия.

Работа в малых группах

Занятие проводится в малых группах, каждая из которых работает с наглядным материалом. Работа в малых группах, дающая возможность всем обучающимся участвовать в работе группы, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения, разрешать возникающие разногласия. Обсуждение в малых группах имеет следующие преимущества:

1. участники осуществляют лучший контроль над своим обучением, чем при традиционном восприятии материала;
2. поощряется участие каждого;
3. участники менее зависимы от преподавателя;

4. метод позволяет усилить усвоение и разъяснение нового материала посредством дискуссии.

Использование метода приводит к следующим результатам:

• дает возможность участникам изложить свои идеи в малых группах;
• улучшает навыки решения проблем;
• дает возможность участникам учится у друг у друга;
• повышает у участников чувство ответственности при обучении.

Коллоквиум

Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, позволяющей обучающимся высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться аргументированно отстаивать своё мнение и в то же время демонстрировать глубину и осознанность усвоения изученного материала. Одновременно это и разновидность массового устного опроса, позволяющего преподавателю в сравнительно небольшой временной промежуток выяснить уровень знаний обучающихся целой академической группы по конкретному разделу курса. Коллоквиум обеспечивает единство теоретического и практического аспектов образовательного процесса.

Цель коллоквиума заключается в развитии регуляции учебной деятельности обучающихся, саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний. Главной задачей является закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся по самостоятельно изученным вопросам. При подготовке к коллоквиуму преподаватель заранее определяет для обучающихся задачи, круг обсуждаемых вопросов, практических заданий, время проведения.

Мини-конференция

Занятие проводится в форме мини-конференции. Подготовка к мини-конференции заключается в подготовке сообщения по тематике занятия, изложение материала в форме доклада-презентации дает возможность освоения нового материала и рефлексии проблемных моментов. Разработка проекта позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект действий по обсуждаемому вопросу, главное, чтобы каждый имел возможность защитить свой проект, доказать его преимущество перед другими. По окончании выступления происходит обсуждение возникших вопросов, а также способов использования полученной информацию на практике. Дискуссии, вызванные выступлением, помогают усвоить необходимый материал.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Занятия проводятся в виде лекционных, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся.

В процессе изучения дисциплины используются как традиционные, так и инновационные технологии: объяснительно-иллюстративный метод обучения с элементами проблемного изложения, практические занятия, семинары, самостоятельная работа бакалавров; активные и интерактивные методы: реферативная работа, решение педагогических задач.

Изучив глубоко содержание учебной дисциплины, целесообразно разработать матрицу наиболее предпочтительных методов обучения и форм самостоятельной работы бакалавров, адекватных видам самостоятельных и практических занятий. Необходимо предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя бакалавров к завершению изучения учебной дисциплины на ее высший уровень. Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи.

Практическое занятие проводится по наиболее сложным вопросам учебной программы. Главная и определяющая особенность любого практического занятия – наличие элементов дискуссии, проблемности, диалога между преподавателями и обучающимися.

В конце практического занятия рекомендуется дать оценку всего занятия. При проведении аттестации важно всегда помнить, что систематичность, объективность, аргументированность – главные принципы, на которых основаны контроль и оценка знаний бакалавров. Проверка, контроль и оценка знаний, требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки обязательно для преподавателя и обучающегося.

Тематика семинарских занятий в основных пунктах совпадает с тематикой предшествующей лекции, однако предполагает более глубокое и подробное освоение материала. Цель проведения семинарских занятий заключается в закреплении полученных теоретических знаний на лекциях и в процессе самостоятельного изучения специальной литературы. В ходе работы бакалавры учатся самостоятельно мыслить, аргументировано и корректно отстаивать свою точку зрения.

Форма контроля – зачет, экзамен.

7.1. План практических занятий:

1. Понятие, структура и содержание организационной культурыОбраз природы в музыке
2. Организационная культура как система. Место культуры организации в социокультурной системе общества. Основные элементы организационной культуры. Структуры организационной культуры. Уровни корпоративной культуры.
3. Виды культур. Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е .Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди. Типология У. Оучи.
4. Содержание организационной культуры. Показатели анализа организационной культуры. Характеристики и параметры, принципы и методы формирования организационной культуры.
5. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационное поведение персонала.
6. Исторические основы современного организационного поведения. Взаимосвязь «Организационного поведения» с другими науками об управлении и смежными дисциплинами. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения Понятие «поведение» Особенности поведения индивида. Типы поведения индивида в организации. Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников. Типы поведенческих организаций. Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации.
7. Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационное культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

7.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Темы для самостоятельного изучения

1. Чтение необходимой по курсу литературы.

2. Прослушивание и просмотр видео и аудио материалов и интернет ресурсов по заданным темам.

3. Подготовка ответов на вопросы к семинарским занятиям.

4.Изучение терминологии музыкальной драматургии.

8. Оценочные материалы (фонд оценочных средств) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета и Филиала. Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине. В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем и представленной в настоящей программе.

Оценочные материалы *для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) указан в приложении к рабочей программе дисциплине.*

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс): учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсеева [и др.]. — Санкт-Петербург: СанктПетербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. — 97 с. — ISBN 978- 5-7422-7898-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/128653.html
2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110572.html
3. Масалова, Ю. А. Организационное поведение: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106151.html

б) дополнительная литература

1. Шамис В.А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: практикум/ Шамис В.А., Левкин Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Ай Пи Ар Медиа, 2023.— 192 с.— Режим доступа: https://ipr-smart.ru/124749
2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110572.html
3. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника: учебное пособие / О. С. Елкина. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107587.html
4. Ильиных, С. А. Гендерные аспекты экономического поведения: учебное пособие / С. А. Ильиных. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 355 с. — ISBN 978-5-4497-1160-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108223.html

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (ООО «НексМедиа»)
Договор № 30-140/03-25еп от 20.03.2025 г.
Срок действия с 03.04.2025 по 02.04.2026 г.
http://biblioclub.ru

По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Универсальная база данных ООО «ИВИС» (ООО «ИВИС»)
Гражданско-правовой договор на оказание услуг по подключению и обеспечению доступа к электронным БД ООО «ИВИС» № 30-1291/11-24еп от 26.11.2024
Срок действия с 01.01.2025 по 31.12.2025
http:// ebiblioteka.ru
По IP-адресу. Количество подключений – без ограничений.

База данных «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» (ООО «РУНЭБ»)
Гражданско-правовой договор на приобретение простой неисключительной лицензии на использование Электронных изданий в составе базы данных «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА elibrary.ru» № 30-1247/11-24еп от 22.11.2024
Срок действия с 01.01.2025 по 31.12.2025
http://elibrary.ru
По IP-адресу. Количество подключений – без ограничений.

Электронная библиотечная система «ЮРАЙТ» (ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»)
Договор на оказание услуг по подключению и настройке доступа к образовательной платформе ЮРАЙТ № 30-245/03-24еп от 28.03.2024
Срок действия с 01.12.2024 по 30.11.2025
www.urait.ru
По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Электронная библиотечная система «ЭБС ZNANIUM» (ООО «ЗНАНИУМ»)
Гражданско-правовой договор автономного учреждения № 100 от 07.02.2025 г.
Срок действия с 27.03.2025 по 26.03.2026 г.
www.znanium.com
По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования

Электронная библиотечная система «ЛАНЬ»
(ООО «Издательство ЛАНЬ»)
Гражданско-правовой договор автономного учреждения № 30-15/01-25еп от 23.01.2025 г.
Срок действия с 23.03.2025 по 22.03.2026г.
https://e.lanbook.com

11. **Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

При проведении занятий со студентами используются инструменты:

- система вебинаров «Мираполис»;
- инструменты VKWorkMail;
- инструменты «Сферум»;
- запись лекций, онлайн-трансляции;
- инструменты Office 365;
- инструменты Yandex.

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

Для реализации образовательных программ филиал располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Библиотека филиала содержит около 50 тысяч единиц хранения, электронный каталог изданий и публикаций насчитывает почти 300 описаний электронных ресурсов, периодических изданий и статей. Библиотека оснащена компьютерной и мультимедийной техникой, а существующий в филиале неограниченный доступ к сети Интернет позволяет обучающимся и преподавателям воспользоваться электронными ресурсами.

Филиал имеет 2 учебных корпуса в городе Самара, на которые оформлены договоры безвозмездного пользования. Общая площадь помещений, используемых для организации учебного процесса, составляет 3803 квадратных метра. Занятия проходят в две смены. Все здания имеют все виды благоустройства и оборудованы системой видеонаблюдения. Все здания и помещения имеют заключения о соблюдении на объекте требований пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологические заключения на эксплуатацию. Оформлены паспорта безопасности и паспорта доступности.

В составе используемых помещений имеются аудитории для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, самостоятельной работы обучающихся, компьютерные классы, аудитории, оборудованные стационарными мультимедиа проекторами, интерактивными досками, лаборатория «Психология развития», лаборатория «Психология личности», лаборатория «Управление процессами в сфере образования», лаборатория цифровых образовательных технологий, криминалистическая лаборатория, учебный кабинет (зал судебных заседаний), лаборатория гуманитарных технологий и медиакоммуникаций, лаборатория лингвокультуры и языков, лаборатория визуализации культурно-исторического пространства, лаборатория «Юридическая клиника».

В филиале при организации и проведении учебного процесса используется 200 компьютеров, из которых 72 доступны для использования обучающимися в свободное от основных занятий время, 7 серверов. Филиал полностью обеспечен оргтехникой: 9 принтеров, 42 многофункциональных устройств, 3 из которых цветные. Все компьютеры имеют доступ к сети Интернет. В корпусах доступ предоставляется к сети Интернет с помощью оптического канала. Скорость передачи данных составляет до 200 Мбит/сек.

Рабочий и учебный процесс в филиале обеспечивается лицензионным программным обеспечением, используются обучающие компьютерные программы по отдельным дисциплинам и темам, профессиональные пакеты программ по специальностям, программы компьютерного тестирования, программы для решения организационных, управленческих и экономических задач филиала.

Использование дистанционных образовательных технологий в филиале обеспечивается специальными средствами для проведения ВКС.

В настоящее время в филиале оборудованы стационарные мультимедийные аудитории, которые оснащены современным оборудованием: средствами отображения информации в количестве 45 штук (телевизоры – 30, проекторы – 15), интерактивными устройствами – 4 штуки. Имеется передвижной комплекс для проведения видеоконференций.

В настоящее время в филиале функционирует медицинский кабинет, который снабжен необходимым оборудованием, медикаментами и мебелью (Лицензия № ЛО-63-01-003850 от 12.08.2016). Заключен Договор на оказание медицинских услуг с ЧУ ОО ВО «Медицинский университет Реавиз».

Для питания обучающихся и сотрудников организована столовая, которая рассчитана на 262 посадочных места, и ее площадь составляет 230,8 кв.м. Столовая работает в течение

всего дня в режиме 6-дневной недели, что позволяет обучающимся любой формы обучения и сотрудникам питаться в удобное время.