

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.10.2023 17:21:47  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт    Магистратура  
Кафедра    Коммерции и сервиса

---

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Корпоративные ценности и формирование корпоративной идентичности

---

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	38.04.0    Менеджмент 2
Направленность (профиль)	Устойчивое развитие бизнеса: управление и современный маркетинг
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма(-ы) обучения	очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративные ценности и формирование корпоративной идентичности» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 12 от 08.06.2022 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

доцент

Н.С. Иващенко

Заведующий кафедрой:

В.Ю. Мишаков

## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Корпоративные ценности и формирование корпоративной идентичности» изучается во втором семестре.

Курсовая работа/курсовой проект не предусмотрены.

### 1.1. Форма промежуточной аттестации:

экзамен

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Корпоративные ценности и формирование корпоративной идентичности» относится к обязательной части программы. Изучение дисциплины опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам в бакалавриате и магистратуре.

Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Современный маркетинг,
- Управление развитием и инновационное предпринимательство,
- Стратегическое и корпоративное управление,
- Корпоративные коммуникации и управление корпоративным брендом,
- НТС (Зачеты с оценкой по модулю "Модуль 2"),
- Производственная практика. НИР2,
- Производственная практика. Практика по профилю профессиональной деятельности,
- Производственная практика. Преддипломная практика.

## 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями освоения учебной дисциплины «Корпоративные ценности и формирование корпоративной идентичности» являются:

- приобретение студентом теоретических знаний и практических навыков в области системного управления корпоративной культурой и формирования корпоративной идентичности;
- нахождение вариативных решений по формированию корпоративной идентичности в соответствии со стратегическими целями организации коммуникаций;
- овладение инструментами и основными этапами формирования корпоративных ценностей и корпоративной идентичности;
- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p>	<p>ИД-ОПК-3.1 Выявление и формулирование проблем в деятельности организации, разработка управленческих решений и обоснование их с позиций социально-экономической эффективности, учитывая кросс-культурную среду</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Определяет необходимые элементы и управленческий инструментарий корпоративной идентичности;</li> <li>– Определяет этапы, условия и способы формирования корпоративной культуры и корпоративной идентичности;</li> <li>– Демонстрирует навыки формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры в соответствии с поставленными целями развития организации</li> </ul>
<p>ПК-2 Способен разработать стратегию управления изменениями в организации</p>	<p>ИД-ПК-2.2 Определение заинтересованных сторон, которые должны быть вовлечены в инициативу по реализации стратегических изменений и анализ их требований</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Демонстрирует навыки оценки и диагностики корпоративной культуры</li> <li>– Применяет инструменты и методы диагностики корпоративной культуры в организации</li> <li>– Классифицирует корпоративные ценности и определяет уровень их интегрирования в деятельность организации</li> </ul>
<p>ПК-3 Способен формировать маркетинговую стратегию организации</p>	<p>ИД-ПК-3.3 Определение комплекса коммуникационных мероприятий по повышению потребительской лояльности и лояльности сотрудников организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Грамотно анализирует актуальность концепции корпоративной идентичности в современном менеджменте, описывает роль и значение формирования корпоративных ценностей для обеспечения устойчивого развития организации;</li> <li>– Демонстрирует навыки подготовки аналитических материалов по результатам оценки и диагностики корпоративной культуры</li> </ul>

3.

### СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очно-заочной форме обучения –	5	з.е.	180	час.
----------------------------------	---	------	-----	------

Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
2 семестр	экзамен	180	18	32	-	4	-	72	54
Всего:		180	18	32	-	4	-	72	54

## 3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
<b>Второй семестр</b>							
ОПК-3 ИД-ОПК-3.1, ПК-2 ИД-ПК-2.2, ПК-3 ИД-ПК-3.3	<b>Тема 1</b> Корпоративная культура и ее роль в обеспечении устойчивого развития организации	4				6	Формы текущего контроля: 1. эссе, 2. выступление с презентацией, 3. кейс-задание, 4. индивидуальное задание, 5. тестирование
	Практическое занятие 1 Исторический аспект в формировании корпоративной культуры		8			6	
	<b>Тема 2</b> Типология корпоративных культур. Модели и методики определения типа культуры организации	4				8	
	Практическое занятие 2 Диагностика корпоративной культуры: этапы, инструменты и методы диагностики		6		2	8	
	<b>Тема 3</b> Единая система корпоративных ценностей – основа формирования корпоративной идентичности	4				8	
	Практическое занятие 3 Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур. Субкультуры в корпоративной культуре организации		8			8	
	<b>Тема 4</b> Основные аспекты, этапы и способы формирования корпоративных ценностей и корпоративной идентичности	4				6	
	Практическое занятие 4 Методы выявления корпоративной идентичности.		6		2	8	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, ...		
	Качество «корпоративная идентичность» и методы его определения						
	<b>Тема 5</b> Корпоративная идентичность – показатель корпоративной культуры	2				6	
	Практическое занятие 5 Механизмы и факторы изменения корпоративной культуры		4			8	
	Экзамен					54	Экзамен в устной форме по билетам
	<b>ИТОГО</b>	<b>18</b>	<b>32</b>		<b>4</b>	<b>180</b>	

## 3.2. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Тема 1	Корпоративная культура и ее роль в обеспечении устойчивого развития организации	Корпоративная культура как стратегический ресурс компании. Ключевые понятия дисциплины: корпоративная миссия, корпоративное видение, корпоративная индивидуальность, корпоративный имидж. История формирования корпоративной культуры. Теоретическое и концептуальное осмысление понятия культуры организации. Причины популярности темы организационной культуры на Западе и в России. Влияние культуры организации на эффективность ее деятельности. Актуальность концепции корпоративной культуры в современном менеджменте. Определение понятия корпоративной (организационной) культуры в трактовках различных авторов.
Тема 2	Типология корпоративных культур. Модели и методики определения типа культуры организации	Модели корпоративной культуры. Модель Э. Шейна. Три уровня культуры по Шейну. Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Культура власти. Культура роли. Культура задачи. Культура личности. Классификация видов корпоративных культур. Рамочные конструкции определения типа культуры. Методики К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди, методика Г. Хофштеде. Инструменты диагностики корпоративной культуры. Репутационный аудит корпоративной культуры. Визуализация результатов диагностики корпоративной культуры.
Тема 3	Единая система корпоративных ценностей – основа формирования корпоративной идентичности	Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры. Определение понятия «ценности». Объединяющая, мотивирующая и направляющая роли корпоративных ценностей. Классификация видов ценностей. Ценности трудовой ориентации и общечеловеческие ценности. Управление по ценностям в отличие от традиционного управления по целям. Характеристика корпоративной культуры в соответствии с этапами жизненного цикла организации. Ценности организации на разных этапах развития корпоративной культуры. Примеры ценностей преуспевающих компаний. Определение уровня сформированности культуры.
Тема 4	Корпоративная идентичность – показатель корпоративной культуры.	Три основных компонента в структуре корпоративной идентичности: когнитивный, оценочный, конативный. Внешние и внутренние предпосылки формирования корпоративной идентичности. Ментальная и визуальная составляющие корпоративной идентичности. Слагаемые корпоративной идентичности. Измерение уровня корпоративной идентичности. Оценка эффективности корпоративной культуры.
Тема 5	Основные аспекты, этапы и способы формирования корпоративных ценностей и корпоративной культуры	Этапы, условия и способы формирования корпоративной культуры и корпоративной идентичности. Ментальная и визуальная модели. Направления деятельности по формированию корпоративной идентичности. Содержательное направление (расширение знания о компании) и отношенческая деятельность (формирование определенного отношения). Информационная и организационная области формирования идентичности. Модель изменения корпоративной культуры.

### 3.3. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим занятиям, экзамену;
- изучение учебных пособий;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- выполнение индивидуальных заданий,
- написание тематических выступлений на проблемные темы;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;
- создание презентаций по изучаемым темам и др.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение консультаций перед экзаменом;
- консультации по организации самостоятельного изучения отдельных разделов/тем, базовых понятий учебных дисциплин в целях устранения пробелов после поступления в магистратуру абитуриентов, окончивших бакалавриат/специалитет иных УГСН.

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела /темы дисциплины, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий (учитываются при проведении текущего контроля)	Трудоемкость, час
Тема 2	Типология корпоративных культур. Модели и методики определения типа культуры организации	Подготовить выступление и презентацию на тему «Субкультуры в корпоративной культуре организации»	презентация	4

### 3.4. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Учебная деятельность частично проводится на онлайн-платформе за счет применения учебно-методических электронных образовательных ресурсов:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
обучение с веб-поддержкой	учебно-методические электронные образовательные ресурсы университета 1 категории	20	организация самостоятельной работы обучающихся
	учебно-методические электронные образовательные ресурсы университета 2 категории	6	в соответствии с расписанием текущей/промежуточной аттестации

ЭОР обеспечивают в соответствии с программой дисциплины:

- организацию самостоятельной работы обучающегося, включая контроль знаний обучающегося (самоконтроль, текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию),
- методическое сопровождение и дополнительную информационную поддержку электронного обучения (дополнительные учебные и информационно-справочные материалы).

Текущая и промежуточная аттестации по онлайн-курсу проводятся в соответствии с графиком учебного процесса и расписанием.

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

Уровни сформированности и компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				<b>ОПК-3 ИД-ОПК-3.1</b>	<b>ПК-2 ИД-ПК-2.2, ПК-3 ИД-ПК-3.3</b>
ВЫСОКИЙ		отлично		<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет связывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности;</li> <li>– показывает способности в понимании сущности и значения формирования корпоративных ценностей и корпоративной идентичности для обеспечения устойчивого развития организации;</li> <li>– дополняет теоретическую информацию сведениями из современных научных источников и практики работы</li> </ul>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– аргументировано анализирует актуальность концепции корпоративной идентичности в современном менеджменте, описывает роль и значение формирования корпоративных ценностей для обеспечения устойчивого развития организации;</li> <li>– приводит различные подходы к классификации корпоративных ценностей;</li> <li>– грамотно применяет инструменты и методы диагностики корпоративной культуры в организации;</li> <li>– определяет тип корпоративной культуры организации, используя</li> </ul>

				<p>отечественных предприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способен анализировать и аргументировано излагать этапы, условия и способы формирования корпоративной культуры и корпоративной идентичности;</li> <li>– свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе;</li> </ul> <p>дает развернутые, исчерпывающие, профессионально грамотные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные.</p>	<p>современные модели и методики;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– аргументировано предлагает направления формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры в соответствии с поставленными целями развития организации</li> </ul>
повышенный		хорошо		<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточно подробно, грамотно и по существу излагает изученный материал, приводит и раскрывает в тезисной форме основные понятия;</li> <li>– анализирует элементы и инструменты формирования корпоративной культуры и корпоративной идентичности;</li> <li>– способен выделить этапы и условия формирования корпоративной идентичности;</li> <li>– допускает единичные негрубые ошибки;</li> <li>– достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализирует актуальность концепции корпоративной идентичности в современном менеджменте, описывает роль и значение формирования корпоративных ценностей для обеспечения устойчивого развития организации;</li> <li>– классифицирует корпоративные ценности;</li> <li>– применяет инструменты и методы диагностики корпоративной культуры в организации;</li> <li>– определяет тип корпоративной культуры организации;</li> <li>– предлагает направления формирования, поддержания и изменения корпоративной</li> </ul>

				ответ отражает знание теоретического и практического материала, не допуская существенных неточностей.	культуры в соответствии с поставленными целями развития организации
базовый		удовлетворительно		<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП;</li> <li>– с неточностями излагает принятую терминологию в области формирования корпоративной культуры и корпоративной идентичности;</li> <li>– с неточностями анализирует условия и способы формирования корпоративной идентичности и интегрирования корпоративных ценностей в деятельность организации;</li> <li>– демонстрирует фрагментарные знания основной учебной литературы по дисциплине;</li> <li>– ответ отражает знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения.</li> </ul>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– с затруднениями описывает роль и значение формирования корпоративных ценностей для обеспечения устойчивого развития организации;</li> <li>- фрагментарно различает модели корпоративной культуры и методы ее диагностирования;</li> <li>- ответы отражают знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения.</li> </ul>

низкий		неудовлетворительно	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;</li> <li>– испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;</li> <li>– ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.</li> </ul>
--------	--	---------------------	--

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Корпоративные ценности и формирование корпоративной идентичности» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
1.	Эссе по дисциплине	Темы эссе: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и соотношение понятий «преданность компании», «лояльность фирме» и «корпоративная солидарность» (тема 1)</li> <li>2. Достоинства и недостатки различных методик определения типа корпоративной культуры (тема 2)</li> <li>3. Переход от управления по целям к управлению по ценностям: достоинства и недостатки, условия применения (тема 3)</li> <li>4. Корпоративные стандарты и необходимость их соблюдения – обязательное условие формирования корпоративной идентичности (тема 4)</li> <li>5. Факторы, определяющие необходимость изменения корпоративной культуры (тема 5)</li> </ol>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
2.	Выступление с презентацией	<p>Темы выступлений с презентациями</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур</li> <li>2. Субкультуры в корпоративной культуре организации.</li> <li>3. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры</li> <li>4. Роль и значение корпоративной культуры в формировании корпоративной идентичности</li> <li>5. Построение стратегически необходимой корпоративной культуры</li> </ol>
3.	Кейс-задания по теме 4 «Корпоративная идентичность – показатель корпоративной культуры»	<p>Ситуация 1. Обучающимся описывается конкретная практическая ситуация, когда новый генеральный директор компании по проведению событийного маркетинга, аккуратный до педантизма, приучает сотрудников к идеальному порядку. Сотрудники недовольны такими переменами: организация событийных празднеств – яркий и динамичный бизнес, который требует полной вовлеченности в течение рабочего дня! Тетради, цветные стикеры, маркеры, чашки с недопитым кофе, черновики смет и рабочих программ, каталоги подарков – все эти предметы совершенно необходимы менеджеру проекта! Но если у менеджера проекта нет порядка на столе, как у него может быть порядок в голове? Персонал против. Кто прав?</p> <p>Ситуация 2. Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?</p> <p>Ситуация 3. Вы – менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж. Что Вы предпримите и почему?</p>
6.	Индивидуальное задание к теме 2 «Типология корпоративных культур. Модели и методики определения типа культуры организации»	<p>Задание:</p> <p>Заполнить таблицу возможностей инструментов диагностики предоставлять информацию о корпоративной культуре (при использовании методики АТАГ).</p> <p>Таблица – Соответствие инструментов диагностики критериям оценки корпоративной культуры по методике АТАГ</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий																																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="837 196 1146 336" rowspan="2">Критерии оценки</th> <th colspan="5" data-bbox="1146 196 2011 236">Инструменты диагностики</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1146 236 1323 336">Анализ документов</th> <th data-bbox="1323 236 1509 336">Обход организации</th> <th data-bbox="1509 236 1668 336">Опрос</th> <th data-bbox="1668 236 1854 336">Включенное наблюдение</th> <th data-bbox="1854 236 2011 336">Интервью</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="837 336 1146 440">Характеристики корпоративной культуры</td> <td data-bbox="1146 336 1323 440"></td> <td data-bbox="1323 336 1509 440"></td> <td data-bbox="1509 336 1668 440"></td> <td data-bbox="1668 336 1854 440"></td> <td data-bbox="1854 336 2011 440"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 440 1146 477">Основные ориентации</td> <td data-bbox="1146 440 1323 477"></td> <td data-bbox="1323 440 1509 477"></td> <td data-bbox="1509 440 1668 477"></td> <td data-bbox="1668 440 1854 477"></td> <td data-bbox="1854 440 2011 477"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 477 1146 513">Однородность</td> <td data-bbox="1146 477 1323 513"></td> <td data-bbox="1323 477 1509 513"></td> <td data-bbox="1509 477 1668 513"></td> <td data-bbox="1668 477 1854 513"></td> <td data-bbox="1854 477 2011 513"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 513 1146 617">Соответствие инструментам управления</td> <td data-bbox="1146 513 1323 617"></td> <td data-bbox="1323 513 1509 617"></td> <td data-bbox="1509 513 1668 617"></td> <td data-bbox="1668 513 1854 617"></td> <td data-bbox="1854 513 2011 617"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 617 1146 683">Факторы, влияющие на изменения</td> <td data-bbox="1146 617 1323 683"></td> <td data-bbox="1323 617 1509 683"></td> <td data-bbox="1509 617 1668 683"></td> <td data-bbox="1668 617 1854 683"></td> <td data-bbox="1854 617 2011 683"></td> </tr> </tbody> </table>	Критерии оценки	Инструменты диагностики					Анализ документов	Обход организации	Опрос	Включенное наблюдение	Интервью	Характеристики корпоративной культуры						Основные ориентации						Однородность						Соответствие инструментам управления						Факторы, влияющие на изменения						<p>Заполняя таблицу, используйте цветовые обозначения по следующим позициям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– нельзя выявить с помощью данного инструмента;</li> <li>– можно получить частичную информацию;</li> <li>– позволяет получить полную информацию.</li> </ul>
Критерии оценки	Инструменты диагностики																																											
	Анализ документов	Обход организации	Опрос	Включенное наблюдение	Интервью																																							
Характеристики корпоративной культуры																																												
Основные ориентации																																												
Однородность																																												
Соответствие инструментам управления																																												
Факторы, влияющие на изменения																																												
7.	Индивидуальное задание к теме 2 «Типология корпоративных культур. Модели и методики определения типа культуры организации»	<p>Задание:</p> <p>На примере конкретного предприятия определите тип ее корпоративной культуры с помощью методики К. Камерона и Р. Куинна.</p> <p>В качестве объекта исследования может быть выбрана организация, где обучающийся работает или проходит практику)</p>																																										
8.	Индивидуальное задание к теме 2 «Типология корпоративных культур. Модели и методики определения типа культуры организации»	<p>Задание</p> <p>Описать корпоративную культуру организации по выбору магистранта по модели Ф. Харриса и Р. Морана.</p> <p>Результаты анализа внести в таблицу и представить в виде диаграммы:</p> <p>Таблица ... - Результаты исследования на основе характеристик П. Харриса и Р. Морана</p>																																										

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий																		
		Характеристика	Осознание себя и своего места в организации	Коммуникационная система и язык общения	Внешний вид	Что и как едят работники	Осознание времени	Взаимоотношения между людьми	Ценности и нормы	Вера	Процесс развития работников	Трудовая этика и мотивирование								
		Балл																		
9.	Индивидуальные задания к теме 3 «Единая система корпоративных ценностей – основа формирования корпоративной идентичности»	<p>Задание: Описать ценностно-нормативную структуру организации по выбору магистрант, составив ниже представленную таблицу: Корпоративные ценности организации</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№</th> <th>Ценность</th> <th>Характеристика деятельности организации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Сформулировать на основе выделенных ценностей философию своей организации.</p>										№	Ценность	Характеристика деятельности организации						
№	Ценность	Характеристика деятельности организации																		
10.	Тестирование	<p>Тест</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Корпоративная идентичность – это <ol style="list-style-type: none"> <li>Чувство принадлежности к компании, в которой работаешь</li> <li>Функция управления</li> <li>Направление мотивации</li> <li>Чувство психологической совместимости с коллективом компании</li> </ol> </li> <li>Наличие у сотрудника осознания корпоративной идентичности означает, что он <ol style="list-style-type: none"> <li>считает себя равноправным членом организации</li> <li>не только осознает идеалы компании, но и полностью разделяет ценности корпорации, отождествляет себя с организацией, организует свою деятельность, опираясь на ее принципы и нормы</li> <li>воспринимает коллектив, как послушное сообщество, подчиненное руководству</li> </ol> </li> </ol>																		

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>3. К составляющим формирования знаний о компании не относится</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) информационная составляющая</li> <li>b) психологическая составляющая</li> <li>c) организационная составляющая</li> </ol> <p>4. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) организационная культура</li> <li>2) корпоративный дух</li> <li>3) философия организации</li> <li>4) социокультура организации</li> <li>5) организационное развитие</li> <li>6) социально-психологический климат</li> </ol> <p>5. Что такое корпоративная культура?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации</li> <li>2) совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе</li> <li>3) образ жизни, мышления, действия и существования организации</li> <li>4) совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции</li> <li>5) способ выполнения работы в конкретной организации</li> <li>6) специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела</li> </ol> <p>6. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации</li> <li>2) круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации</li> <li>3) 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации</li> <li>4) 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени</li> <li>5) разворачивающуюся во времени и пространстве спираль</li> <li>6) 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации</li> </ol> <p>7. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ценности организации</li> <li>2) нормы поведения в организации</li> <li>3) мировоззрение организации</li> </ol>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>4) ролевые модели поведения в организации</p> <p>5) миссию организации</p> <p>6) стратегию развития организации</p> <p>8. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:</p> <p>1) внешний вид офиса компании</p> <p>2) язык компании</p> <p>3) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании</p> <p>4) легенды компании</p> <p>5) символический менеджмент</p> <p>6) рекламу выпускаемой продукции</p> <p>9. В культуре организации можно выделить:</p> <p>1) доминантную культуру</p> <p>2) локальную культуру</p> <p>3) субкультуру</p> <p>4) контркультуру</p> <p>5) местную культуру</p> <p>6) положительную культуру</p> <p>10. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:</p> <p>1) хорошую культуру</p> <p>2) локальную культуру</p> <p>3) положительную культуру</p> <p>4) функционально значимую культуру</p> <p>5) отрицательную культуру</p> <p>6) негативную культуру</p> <p>11. Корпоративная культура выполняет следующие функции:</p> <p>1) смыслообразующую</p> <p>2) рекреативную</p> <p>3) общественной памяти</p> <p>4) распределительную</p> <p>5) воспроизводственную</p> <p>6) поддерживающую</p> <p>12. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:</p> <p>1) анализ корпоративной культуры</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		2) адаптацию корпоративной культуры 3) исследование корпоративной культуры 4) построение профиля корпоративной культуры 5) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры 6) внедрение новой ценности в организации

5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Эссе	<p>Контрольно-оценочное мероприятие проводится в письменной форме в виде эссе и оценивается по балльной шкале.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие содержания заявленной теме и полнота ее раскрытия;</li> <li>– знание проблемы;</li> <li>– оригинальность и самостоятельность;</li> <li>– логическое и последовательное изложение мыслей;</li> <li>– умение выразить свою собственную позицию с учетом знания социальных проблем современности и ориентирования в современной социально-экономической реальности;</li> <li>– аргументированность (наличие убедительных фактов и доказательств).</li> </ul> <p>По каждому критерию присваивается 1 балл.</p> <p>Количество набранных баллов приравнивается к пятибалльной системе следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6 баллов – отлично,</li> <li>4-5 баллов – хорошо,</li> <li>2-3 балла – удовлетворительно,</li> <li>0-1 балл – неудовлетворительно.</li> </ul> <p>За время освоения курса студент готовит эссе ко всем темам курса. Итоговая оценка за эссе определяется как среднеарифметическая величина оценок по семи эссе.</p>		5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
Выступление с презентацией	<p>Контрольно-оценочное мероприятие проводится в форме выступления с презентацией и оценивается по балльной шкале.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие содержания заявленной теме и полнота ее раскрытия;</li> <li>– оригинальность и самостоятельность;</li> <li>– логическое и последовательное изложение мыслей;</li> <li>– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов);</li> <li>– используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)</li> <li>– выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории.</li> </ul> <p>По каждому критерию присваивается 1 балл.</p> <p>Количество набранных баллов приравнивается к пятибалльной системе следующим образом:</p> <p>6 баллов – отлично,  4-5 баллов – хорошо,  2-3 балла – удовлетворительно,  0-1 балл – неудовлетворительно</p>		6 баллов	5
			4-5 баллов	4
			2-3 балла	3
			0-1 балл	2
Ситуационные задачи (кейсы)	– даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний о предмете исследования, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; правильно решены практические задачи; ответы четкие и краткие, логически правильно построенные, продемонстрирована самостоятельность в анализе фактов, событий и явлений		5	
	– даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, показаны достаточные знания о предмете исследования; доказательно раскрыты основные положения дисциплины правильно решены практические задания; при		4	

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	ответах не всегда выделялось главное, ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.		
	– даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.		3
	– обучающийся не выполнял задание или не дал ответы по базовым вопросам дисциплины		2
Индивидуальные задания	– даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний о предмете исследования; правильно решены практические задачи; ответы четкие и краткие, логически правильно построенные, продемонстрирована самостоятельность в анализе фактов, событий и явлений		5
	– даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, показаны достаточные знания о предмете исследования; доказательно раскрыты основные положения дисциплины, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.		4
	– даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.		3
	– обучающийся не выполнял задание или не дал ответы по базовым вопросам дисциплины		2
Тест (текущее тестирование)	Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной		85% - 100%   5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей. Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе: «2» - равно или менее 54% «3» - 55% - 69% «4» - 70% - 84% – «5» - 85% - 100%.		70% - 84%      4
			55% - 69%      3
			54% и менее 54%      2

### 5.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
Экзамен: в устной форме по билетам, включающим 2 вопроса	<p>Билет №1</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность понятия и роль корпоративной идентичности в современном менеджменте</li> <li>2. Теоретические и практические основы управления корпоративной культурой</li> </ol> <p>Билет №2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значение корпоративных коммуникаций в формировании корпоративной идентичности</li> <li>2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.</li> </ol> <p>Билет №3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и значение внутренних коммуникаций для современных российских компаний</li> <li>2. Бренд как элемент корпоративной культуры</li> </ol> <p>Билет №4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные аспекты корпоративной идентичности и способы их формирования</li> <li>2. Корпоративная культура как ресурс организации.</li> </ol> <p>Билет №5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и значение корпоративной культуры в формировании корпоративной идентичности</li> <li>2. Типология корпоративной культуры</li> </ol>

### 5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
Экзамен в устной форме по билетам	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;</li> <li>– свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию;</li> <li>– способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета;</li> <li>– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;</li> <li>– свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.</li> </ul> <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</li> <li>– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;</li> <li>– недостаточно логично построено изложение вопроса;</li> <li>– успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой,</li> <li>– демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются</p>		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p> <p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;</li> <li>– не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;</li> <li>– справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.</li> </ul> <p>Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.</p>		3
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.</p> <p>На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.</p>		2

### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- эссе		2 – 5
- выступление с презентацией		2 – 5
- кейс-задание		2 – 5
- индивидуальное задание		2 – 5
- тестирование		2 – 5
Промежуточная аттестация экзамен		отлично хорошо
<b>Итого за дисциплину</b>		удовлетворительно неудовлетворительно

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проведение интерактивных лекций;
- групповых дискуссий;
- тренингов;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- применение электронного обучения;
- использование на лекционных занятиях наглядных пособий;
- самостоятельная работа в системе компьютерного тестирования.

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

- определение типа корпоративной культуры,
- измерение корпоративной идентичности.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<b>119071, г. Москва, Малая Калужская улица, дом 1, стр.2</b>	
Аудитория №1332 для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	– Комплект учебной мебели, меловая доска, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: экран, проектор, колонки. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.
Аудитория №1330 для проведения занятий лекционного, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, технические средства обучения: наборы демонстрационного оборудования (переносной проектор, экран) и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (лекции в виде презентаций).
Аудитория №1343: - компьютерный класс для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых	Комплект учебной мебели, доска меловая, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации: 19

<b>Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.</b>	<b>Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.</b>
и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; - помещение для самостоятельной работы, в том числе, научно- исследовательской, подготовки курсовых и выпускных квалификационных работ (в свободное от учебных занятий и профилактических работ время).	персональных компьютеров с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду организации.
<b>Помещения для самостоятельной работы обучающихся</b>	<b>Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся</b>
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

<b>Необходимое оборудование</b>	<b>Параметры</b>	<b>Технические требования</b>
Персональный компьютер/ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1.	Балашов А.П.	Организационная культура	Учебное пособие	М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М	2017	<a href="http://znanium.com/catalog/product/814611">http://znanium.com/catalog/product/814611</a>	3
2.	Тихомирова О.Г.	Организационная культура: формирование, развитие и оценка	Учебное пособие	М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М	2022, 2020, 2015, 2011	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=393202">https://znanium.com/catalog/document?id=393202</a>	
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1.	Соломанидина Т.О.	Организационная культура компании	Учебное пособие	М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М	2015	<a href="http://znanium.com/catalog/product/473927">http://znanium.com/catalog/product/473927</a>	
2.	Брагина З.В.	Корпоративная память как управленческий ресурс.	Монография	М.: НИЦ ИНФРА-М	2015	<a href="http://znanium.com/catalog/product/502249">http://znanium.com/catalog/product/502249</a>	
3.	Герасимов К.Б.	Инновационный потенциал корпоративной культуры организации	статья	Основы экономики, управления и права, №6 (18)	2014	<a href="http://znanium.com/catalog/product/526927">http://znanium.com/catalog/product/526927</a>	
4.	Кондратьев В. В.	Управление архитектурой предприятия (Конструктор регулярного менеджмента)	Учебное пособие	НИЦ ИНФРА-М	2019, 2015, 2013, 2011	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=354473">https://znanium.com/catalog/document?id=354473</a>	
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1.	Ордынец А.А.	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся	Методические рекомендации	Утверждено на заседании кафедры коммерции и сервиса, протокол № 1 от 28.08.18	2018		

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
4.	ЭБС ЮРАЙТ» <a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a>
5.	ООО «ИВИС» <a href="http://dlib.eastview.com/">http://dlib.eastview.com/</a> .
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	Web of Science <a href="http://webofknowledge.com/">http://webofknowledge.com/</a>
2.	Scopus <a href="http://www.Scopus.com/">http://www.Scopus.com/</a>
3.	Elsevier «Freedom collection» Science Direct <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a>
4.	«SpringerNature» <a href="http://www.springernature.com/gp/librarians">http://www.springernature.com/gp/librarians</a> Платформа Springer Link: <a href="https://rd.springer.com/">https://rd.springer.com/</a> Платформа Nature: <a href="https://www.nature.com/">https://www.nature.com/</a> База данных Springer Materials: <a href="http://materials.springer.com/">http://materials.springer.com/</a> База данных Springer Protocols: <a href="http://www.springerprotocols.com/">http://www.springerprotocols.com/</a> База данных zbMath: <a href="https://zbmath.org/">https://zbmath.org/</a> База данных Nano: <a href="http://nano.nature.com/">http://nano.nature.com/</a>

## 11.2. Перечень программного обеспечения

Перечень используемого программного обеспечения с реквизитами подтверждающих документов составляется в соответствии с Приложением № 2 к ОПОП ВО.

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ  
ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ**

В рабочую программу учебной дисциплины/модуля внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>