

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

**Б1.В.ДВ.10.02**

(индекс дисциплины)

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы корпоративной культуры

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)

46.03.01 История

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

Историко-культурный туризм

(направленность (профиль)/специализация)

Форма обучения: заочная

Год набора: 2019

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

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

Тольятти, 2019

Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 46.03.01 «История», направленность (профиль): «Историко-культурный туризм»

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

**Рецензирование рабочей программы дисциплины:**



Отсутствует



Учебная (рабочая) программа одобрена на заседании кафедры «История и философия» (протокол заседания кафедры № 1 от «03» сентября 2018 г.).



Рецензент

\_\_\_\_\_  
(должность, ученое звание, степень)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(И.О. Фамилия)

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2024 г.**

**Информация об актуализации рабочей программы дисциплины:**

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

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

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

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

**УТВЕРЖДАЮ**

**Заведующий кафедрой «История и философия»**

(выпускающей направление (специальность))

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**О.А. Безгина**

(И.О. Фамилия)

## АННОТАЦИЯ дисциплины (учебного курса)

### Б1.В.ДВ.10.02 Основы корпоративной культуры

---

(индекс и наименование дисциплины (учебного курса))

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

Цель - сформировать у будущих специалистов представление о современной корпоративной культуре, о тех принципах, идеалах и ценностях, на которые она должна опираться, а также показать ее растущую роль в профессиональной сфере.

Задачи:

1. освоение концепции корпоративной культуры;
2. проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур;
3. изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры;
4. ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры.

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

Данная дисциплина (учебный курс) относится к Блоку 1 «Дисциплины модули» (вариативная часть, дисциплины по выбору).

Курс «Основы корпоративной культуры» базируется на знаниях, полученных студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Философия», «Культурологические аспекты истории».

Знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины, необходимы в ходе подготовки к итоговой аттестации и могут быть необходимы при написании выпускной квалификационной работы.

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

Формируемые и контролируемые компетенции	Планируемые результаты обучения
- способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской по-	<b>Знать:</b> - основные исторические этапы развития корпоративной культуры <b>Уметь:</b> - выделять и анализировать основные закономерности исторического развития регулирования коллективных отношений

зиции (ОК-2)	<b>Владеть:</b> - основными понятиями, отражающими гражданскую позицию
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)	<b>Знать:</b> - основные правила самоорганизации и самообразования <b>Уметь:</b> - использовать приемы самоорганизации и самообразования <b>Владеть:</b> - навыками самоорганизации и самообразования
- способностью понимать, критически анализировать и использовать базовую историческую информацию (ПК-6)	<b>Знать:</b> - историю формирования и развития корпоративной культуры <b>Уметь:</b> - анализировать и использовать информацию об истории формирования и развития корпоративной культуры <b>Владеть:</b> - способностью понимать, критически анализировать и использовать информацию об истории формирования и развития корпоративной культуры

### Тематическое содержание дисциплины

Раздел, модуль	Подраздел, тема
1. Культура, организация, корпоративная культура	1.1. Культура и организация 1.2. История возникновения понятия «корпоративная культура» 1.3. Основные атрибуты корпоративной культуры
2. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации	2.1. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры 2.2. Методы развития и поддержания корпоративной культуры 2.3. Доминирующая культура. Субкультура. Контркультура 2.4. Уровни корпоративной культуры
3. Национальные особенности корпоративных культур	3.1. Национально-культурные аспекты управления 3.2. Национальные особенности российских и западных корпоративных культур

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

#### 4. Структура и содержание дисциплины (учебного курса) «Основы корпоративной культуры»

##### Курс изучения – 5

Раздел, модуль	Подраздел, тема	Виды учебной работы							Необходимые материально- технические ресурсы	Формы текущего контроля (наимено- вание оце- ночного средства)	Реко- мендуе- мая литера- тура (№)
		Контактная работа (в часах)					Самостоятельная работа				
		всего			в т.ч. в интерактивной форме	Формы проведе- ния лекций, лабо- раторных, прак- тических занятий, методы обучения, реализующие применяемую образовательную технологию	в часах	формы организации самостоятельной работы			
		лекций	лабораторных	практических							
Раздел № 1. Культура, организация, корпоратив- ная культура	Тема 1.1 Культура и организация	2				Лекции элек- тронного учеб- ника с кон- сультацией преподавателя на форуме	4	Самостоятельное изучение материа- лов электронного учебника с разде- лением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, ком- пьютер либо планшет либо смартфон	Промежу- точный тест	№ 1 с.5-25; № 5 с. 7-37
	Тема 1.2 История возникновения по- нятия «корпоратив- ная культура»					Выполнение практических заданий с кон- сультацией преподавателя на форуме и через коммен- тарии в зада- ниях	8	Самостоятельное выполнение прак- тических заданий, контроль смены IP-адресов, анализ текущей успевае- мости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, ком- пьютер либо планшет либо смартфон	Промежу- точный тест Отчет по заданию № 1	№ 1 с.5-25; № 5 с. 7-37
	Тема 1.3 Основные атрибуты корпора- тивной культуры					Лекции элек- тронного учеб- ника с кон- сультацией преподавателя на форуме	4	Самостоятельное изучение материа- лов электронного учебника с разде- лением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, ком- пьютер либо планшет либо смартфон	Промежу- точный тест	№ 1 с.5-25; № 5 с. 7-37

Раздел № 2. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации	Тема 2.1 Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры			2		Выполнение практических заданий с консультациями преподавателя на форуме и через комментарии в заданиях	8	Самостоятельное выполнение практических заданий, контроль смены IP-адресов, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	Промежуточный тест Отчет по заданию № 2	№ 4 с. 5-57; № 5 66-107
	Тема 2.2 Методы развития и поддержания корпоративной культуры					Лекции электронного учебника с консультациями преподавателя на форуме	6	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	Промежуточный тест	№ 4 с. 5-57; № 5 66-107
	Тема 2.3 Доминирующая культура. Субкультура. Кон-тракультура					Лекции электронного учебника с консультациями преподавателя на форуме	6	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	Промежуточный тест	№ 4 с. 5-57; № 5 66-107
	Тема 2.4 Уровни корпоративной культуры					Лекции электронного учебника с консультациями преподавателя на форуме	6	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	Промежуточный тест	№ 4 с. 5-57; № 5 66-107
Раздел № 3. Национальные особенности корпоративных культур	Тема 3.1 Национально-культурные аспекты управления	2		2		Лекции электронного учебника с консультациями преподавателя на форуме	9	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	Промежуточный тест	№ 1 с. 62-96; № 2 с. 208-217; № 3 с. 5-172

	Тема 3.2 Национальные особенности российских и западных корпоративных культур					Лекции электронного учебника с консультациями преподавателя на форуме	9	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	LMS-система на основе Moodle, компьютер либо планшет либо смартфон	Итоговый тест	№ 1 с. 62-96; № 2 с. 208-217; № 3 с. 5-172
		8					60				
Контроль:		4									
Итого:		72									

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

Формы текущего контроля	Условия допуска	Критерии и нормы оценки
Отчёт по заданию № 1 и № 2	Допускаются все	- «5» - полные, развёрнутые ответы на все поставленные вопросы; аргументированная собственная позиция по проблеме - «4» - неполные ответы на поставленные вопросы.
Зачет по накопительному рейтингу (итоговое тестирование)	Допускаются все	- «зачтено» - более 50% верных ответов; - «не зачтено» - менее 50% верных ответов.

## 7. Темы для выполнения задания.

Задание № 1. Кейс: проанализировать ситуации и предложить их решение с точки зрения различных этических концепций. (за выполнение работы студент получает максимум 5 баллов)

Задание № 2. Найти в литературе или Интернете Этические кодексы поведения различных компаний и проанализировать, как в них отражены и решены проблемы микро- и макроэтики (за выполнение работы студент получает максимум 5 баллов).

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

### 9.1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел № 1.	Тема 1.1 Культура и организация Тема 1.2 История возникновения понятия «корпоративная культура» Тема 1.3 Основные атрибуты корпоративной культуры	ОК – 2, ОК – 7, ПК - 6	Промежуточный тест
Раздел № 2.	Тема 2.1 Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры Тема 2.2 Методы развития и поддержания корпоративной культуры Тема 2.3 Доминирующая культура. Субкультура. Контркультура Тема 2.4 Уровни корпоративной культуры	ОК – 2, ОК – 7, ПК - 6	Задание № 1 Промежуточный тест
Раздел № 3.	Тема 3.1 Национально-культурные аспекты управления Тема 3.2 Национальные особенности российских и западных корпоративных культур	ОК – 2, ОК – 7, ПК - 6	Задание № 2 Итоговый тест

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

#### 9.2.1. Методические рекомендации для выполнения Задания № 1 (кейс)

Кейсы – учебные конкретные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала с целью последующего разбора на уроке. В ходе разбора ситуаций обучающийся учится проводить анализ и принимать решения.

Цель метода кейсов - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию – кейс, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

Метод кейсов способствует развитию у обучающихся самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументирова-



но высказать свою. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

▪ **Темы и вопросы для «кейс-задачи»**

Проанализировать следующие ситуации и предложить их решение с точки зрения различных этических концепций.

Ситуация 1. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему?

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?

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?

▪ **Критерии оценки работы студента при проведении кейс-задачи:**

- 5 баллов выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, речь грамотная, собственная точка зрения хорошо аргументирована;
- 4 балла выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, собственная точка зрения недостаточно аргументирована;
- 3 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, собственная точка зрения не аргументирована;
- 1-2 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, не представлена собственная точка зрения.

▪ **9.2.4. Методические указания по выполнению Задания 2**

Цель работы - расширить мировоззренческие горизонты студентов, научить сопоставлять, анализировать информацию

Найти в литературе или Интернете этические кодексы поведения различных компаний и проанализировать, как в них отражены и решены проблемы микро- и макро-этики.

■ **Критерии оценки работы студента:**

- 5 баллов – работа выполнена аккуратно, без ошибок, сдана в срок;
- 4 балла - работа выполнена аккуратно, с некоторыми ошибками, сдана не в срок, позже;
- 3 балла - работа выполнена аккуратно, сдана в срок;
- 2 балла – работа выполнена небрежно, с ошибками, сдана позже;
- 1 балл - работа выполнена небрежно, с ошибками, сдана позже, с рекомендацией переделать.

■ **9.2.5. Методические рекомендации по выполнению промежуточного теста**

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов. То есть при их выполнении не следует пользоваться текстами законов, учебниками, литературой и т.д.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу. Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является лишь один из вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного ответа.

1. Выделите две специфические черты, отличающие моральные нормы от других социальных норм. Моральные нормы:

- а. имеют универсальный характер
- б. детально регламентируют действия людей в конкретных ситуациях
- в. формулируются категорические, безотносительно к условиям их реализации
- г. имеют писанный характер, объединены в кодексы

2. Специфика моральных санкций

- а. Моральные санкции имеют идеально-духовный характер
- б. Моральные санкции имеют материальный характер
- в. Моральные санкции могут быть только отрицательными (карающими)
- г. Моральные санкции могут быть только положительными (поощряющими)
- д. Моральные санкции могут быть как карающими, так и поощряющими.

3. Правило «Поступай согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом» является

- а. Самой известной формулировкой «золотого правила нравственности»
- б. Гипотетическим (условным) императивом
- в. Фразой из Библии
- г. Основной формулировкой категорического императива И. Канта (

4. На чем, по И. Канту, должно быть основано поведение людей

- а. На ощущении свободы
- б. На чувстве долга
- в. На альтруизме
- г. На гуманизме

5. Предписание поддерживать нормальную морально-психологическую обстановку в трудовом коллективе является

- а. Функциональной обязанностью
  - б. Дискреционной обязанностью
  - в. Общей моральной обязанностью
  - г. Все варианты верны
6. Какое поведение с коллегами более всего способствует предотвращению конфликтов
- а. Подстраиваться под коллег
  - б. Доверять все секреты
  - в. Сохранять определенную дистанцию
  - г. Занимать агрессивную позицию, не позволять никому ущемлять свои интересы
7. Культурные нормы и ценности, которые люди принимают в силу их прошлой полезности, привычки и которые могут быть переданы другим поколениям, — это
- а. Образец
  - б. Идеал
  - в. норма
  - г. традиция
8. Культурный элемент или культурный комплекс, норма или ценность, принятые и разделяемые определенным количеством людей, — это культурный ...
- а. Традиция
  - б. норма
  - в. образец
  - г. идеал
9. Какие элементы входят в структуру этики?
- а. нравы – обычай - мораль;
  - б. история этики – теория морали - прикладная этика;
  - в. моральное сознание – моральное поведение – моральные нормы.
10. Этика – это ...
- а. наука, предметом которой является мораль;
  - б. наука, предметом которой является общество;
  - в. наука, предметом которой является мировоззрение
- **Критерии оценки:**
    - 1 балл за каждое правильно выполненное задание

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

При изучении дисциплины используются дистанционные образовательные технологии

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

### 11.1 Основная литература:

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Количество в библиотеке
1	<b>Балашов А. П.</b> Организационная культура [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Балашов. - 2-е изд. - Москва : Вузовский учебник : Инфра М, 2017. - 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0.	Учебное пособие	ЭБС "ZNANIUM.CO M"
2	<b>Этика</b> [Электронный ресурс] : учеб. пособие / под ред. А.М. Руденко. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2017. - 228 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01642-8.	Учебное пособие	ЭБС «ZNANIUM.CO M»

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

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Количество в библиотеке
1	<b>Грошев И. В.</b> Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 535 с. - ISBN 978-5-238-02384-7.	Учебник	ЭБС "IPRbooks"
2	<b>Соломанидина Т. О.</b> Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Электронный ресурс] : учеб.-метод. материалы / Т. О. Соломанидина. - Москва : Инфра М, 2011. - 395 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-16-002708-4.	Учебно-методические материалы	ЭБС «ZNANIUM.CO M»

3	<b>Лайкер Д.</b> Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс] : уроки для других компаний : пер. с англ. / Д. Лайкер, М. Хосеус. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 354 с. - ISBN 978-5-9614-4995-2.		ЭБС "ZNANIUM.CO M"
4	<b>Бехар Г.</b> Дело не в кофе [Электронный ресурс] : Корпоративная культура Starbucks : пер. с англ. / Г. Бехар, Д. Голдстейн. - 8-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 186 с. - ISBN 978-5-9614-5103-0.		ЭБС "ZNANIUM.CO M"

СОГЛАСОВАНО

Директор научной библиотеки

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
МП

\_\_\_\_\_  
(подпись) А.М. Асаева  
(И.О. Фамилия)

### 11.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Портал «Гуманитарное образование» [Электронный ресурс] URL: <http://www.humanities.edu.ru/> (дата обращения: 19.11.17)

Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] URL: <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 19.11.17)

Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» [Электронный ресурс] URL: <http://school-collection.edu.ru/> (дата обращения: 19.11.17)

### 11.4 Перечень программного обеспечения

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

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м <sup>2</sup>	Количество посадоч-
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации	Экран телевизионный, ширма, проекторы на штативе, стол преподавательский, стул преподавательский, транспарант-перетяжка, системный блок	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, 16 В, позиция по ТП №23, 8 этаж (УЛК-807)	17,1	1