

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.06
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура образовательной организации

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

направленность (профиль)
Инновационная общеобразовательная школа

Форма обучения: очная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Форма контроля	Экзамен	
Вид занятий		
Лекции	8	8
Лабораторные		
Практические	16	16
Руководство: курсовые работы (проекты)		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	24,35	24,35
Самостоятельная работа	48	48
Контроль	35,65	35,65
Итого	108	108

Рабочую программу составил(и):

доцент кафедры «Педагогика и психология», канд. пед. наук Гудалина Т.А.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки

44.04.01 Педагогическое образование

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

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры

«Педагогика и методики преподавания»

(Протокол заседания № 7 от «8» ноября 2022г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов знаний об основных теориях и моделях корпоративной культуры, навыков и умений планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений на основе ценностей корпоративной культуры образовательного учреждения для решения воспитательных задач.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Государственная политика в области образования; Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса; Цифровые технологии в управлении образовательными системами; Проектирование научно-методического обеспечения информационно-образовательной среды школы.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Практикум решения профессиональных задач; Воспитательная деятельность педагога в образовательном учреждении; Классный руководитель как воспитатель.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-1 - Способен планировать и осуществлять воспитательный процесс на основе современных форм, методов и технологий воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	ПК-1.1. Умеет проектировать рабочие программы воспитания; знает и подбирает формы, методы и технологии для реализации рабочих программ, создания, поддержания уклада, атмосферы и традиций жизни воспитательной системы образовательной организации	Знать: формы, методы и технологии воспитательной работы для реализации программ воспитания
		Уметь: отбирать формы, методы и технологии в соответствии с образовательными задачами
		Владеть: навыками проектирования воспитательной системы образовательной организации
	ПК-1.2. Умеет реализовать воспитательные возможности различных видов деятельности, в т.ч. внеурочной, с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	Знать: особенности различных видов деятельности, потенциальные воспитательные возможности
		Уметь: планировать воспитательный процесс с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона
		Владеть: современными методами, формами и технологиями воспитательной работы в урочной и внеурочной деятельности

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
	ПК-1.3. Умеет использовать конструктивные воспитательные усилия социальных партнеров, родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	Знать: основы функционирования образовательной среды
		Уметь: разрабатывать и обосновывать систему конструктивных воспитательных усилий в образовательном процессе
		Владеть: способами планирования воспитательной работы с учетом потенциальных ресурсов семьи и социальных партнеров
	ПК-1.4. Умеет формировать детско-взрослые сообщества, выбирать технологии, методы сопровождения их деятельности; условия реализации воспитательного потенциала детского объединения	Знать: основные условия создания и функционирования детско-взрослых сообществ
		Уметь: подбирать технологии и методы сопровождения деятельности детско-взрослых сообществ
		Владеть: способами осуществления воспитательного процесса, направленного на реализацию потенциала детско-взрослых сообществ

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1	Лек 1	Основы теории корпоративной культуры	3	2	-	-	
	Пр 1	Теории корпоративной культуры в системе управления образовательной организацией	3	2	-	2	Дискуссия
	Лек 2	Корпоративная культура и культура взаимодействия субъектов образовательных отношений	3	2	-	-	
	Пр 2	Корпоративная культура и культура взаимодействия субъектов образовательных отношений	3	2	-	-	Эссе
	Лек 3	Особенности корпоративной культуры образовательной организации	3	2	-	-	
	Пр 3	Диагностика корпоративной культуры образовательной организации	3	2	-	2	Творческое задание №1
	Лек 4	Воспитательный потенциал корпоративной культуры современной школы	3	2	-	-	
	Пр 4	Воспитательный потенциал корпоративной культуры современной школы	3	2	-	-	Ментальная карта
	Пр 5	Психологические механизмы построения корпоративной культуры образовательной организации	3	2	-	-	Творческое задание №2
	Пр 6	Детско-взрослые сообщества как инструмент развития корпоративной культуры школы	3	2	-	2	Творческое задание №3
	Пр 7, 8	Формирование корпоративной культуры как части воспитательной системы школы	3	4	-	-	Доклад с презентацией
	ПА	Промежуточная аттестация	3	0,35	-	-	
	Ср	Подготовка к экзамену	3	48	-	-	
	Экзамен		3	35,65		6	
				Итого:	108	-	

5. Образовательные технологии

В процессе изучения данного курса используются следующие образовательные технологии:

- информационная технология (лекция №1-4; практическое занятие № 2, 4);
- интерактивные технологии (практическое занятие №1, 3, 6);
- технология обучения в сотрудничестве (практическое занятие № 7, 8).

6. Методические указания по освоению дисциплины

При реализации содержания программы предусмотрено использование разнообразных организационных форм и методов обучения, основанных на активизации познавательной деятельности студентов, их самостоятельности, а также связи теории и практики.

Лекционные занятия призваны пробудить интерес студентов к профессиональной деятельности, к возможностям реализации собственных творческих способностей.

Практические задания имеют целью формирование личностной профессиональной позиции студентов в решении реальных задачи педагогической деятельности.

Самостоятельная работа студента по изучению учебной дисциплины является важным условием освоения учебного материала и формирования профессиональных знаний и навыков. В процессе самостоятельной работы студент развивает свои аналитические способности, навыки самоорганизации, вырабатывает привычку систематического чтения. При этом своевременная самостоятельная работа студента позволяет минимизировать затраты, в том числе и временные, по изучению учебного материала и добиваться прочного его усвоения.

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на практическом занятии. Над конспектами лекций надо работать систематически, первый просмотр рекомендуется сделать вечером того же дня, когда была прочитана лекция, затем просмотреть через 3-4 дня, и, наконец, сделать это еще раз – накануне семинарского занятия.
Практические занятия	Подготовка к практическому занятию предполагает: внимательное ознакомление с темой и содержанием практического занятия; изучение конспекта лекций по заданной теме; самостоятельное изучение дополнительной литературы по теме практического занятия. Чтение литературы обязательно сопровождать конспектами и выписками, затем нужно подготовиться к выступлению или иным формам работы на практическом занятии.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
3	ПК-1 - Способен планировать и осуществлять воспитательный процесс на основе современных форм, методов и технологий воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	<i>Вопросы к экзамену № 1-60</i> <i>Дискуссия</i> <i>Эссе</i> <i>Творческое задание №1-3</i> <i>Ментальная карта</i> <i>Доклад с презентацией</i>

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Дискуссия

Типовой пример задания: студентам необходимо принять участие в дискуссии по теме «Теории корпоративной культуры в системе управления образовательной организацией».

Краткое описание и регламент выполнения

Дискуссионные обсуждения направлены на формирование у студента готовности к осуществлению эффективного профессионального взаимодействия по решению широкого круга задач.

Критерии оценки:

«Зачтено» – студент показывает глубокое знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, сообщение отличается масштабностью, глубиной и оригинальностью суждений; приведенные суждения аргументированы и конструктивны; студент умеет вести дискуссию, отстаивать свое мнение; принимает активное участие в обсуждении; показывает высокий уровень общей культуры и эрудиции.

«Не зачтено» - студент не владеет материалом, не понимает сущности изученного материала, не принимает участие в обсуждении.

7.2.2. Доклад с презентацией

Типовой пример задания: студентам необходимо подготовить на одну заданных тем.

Краткое описание и регламент выполнения

Подготовка и написание доклада включает в себя: 1) сбор информации: отбор источников, конспектирование; 2) анализ психолого-педагогической научной литературы; 3) письменное оформление доклада; 4) подготовка устного выступления на 7-10 минут; 5) устное выступление; 6) ответы на вопросы.

При подготовке к докладу с презентацией необходимо уделить внимание не только содержанию, структуре, но и наглядности (иллюстрациям, тексту, дизайну слайдов и настройкам). Самое важное - умение доступно и понятно передать содержание доклада в виде презентации.

В презентации необходимо раскрыть заявленную тему (продемонстрировать широту кругозора, логику изложения материала), представить соответствующим образом оформленный доклад (титульный слайд с заголовком, текст должен быть хорошо написан и

сформированные идеи ясно изложены и структурированы, слайды представлены в логической последовательности, список источников информации и т.д.).

Подготовка доклада – результат самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Большое значение имеет ораторское искусство: точность изложения, свободное владение материалом, эмоциональность выступления, культура речи (правильное произношение слов, постановка ударений в словах, отсутствие «слов-паразитов»), владение голосом (громкость, интонация), умение привлечь внимание аудитории, лаконичность изложения.

Критерии оценки

«Зачтено» выставляется в случае, если содержание доклада соответствует заявленной теме и в полной мере ее раскрывает; представлен обоснованный объем информации; изложение материала логично, доступно. У аудитории на основе представленной презентации формируется полное понимание представленной темы, раскрыты детали. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Выводы обоснованы. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации. Представлены ссылки на все работы списка использованной литературы. Все ответы на вопросы исчерпывающие, аргументированные, корректные.

«Не зачтено» - заявленная тема не раскрыта / раскрыта малая часть темы. Поиск информации проведен поверхностно; в изложении материала отсутствует логика, доступность. Не даны ответы на вопросы или они не соответствовали заданным вопросам.

7.2.3. Ментальная карта

Типовой пример задания: студентам необходимо составить ментальную карту по теме «Воспитательный потенциал корпоративной культуры современной школы».

Краткое описание и регламент выполнения

Используя ключевые понятия курса, с учетом арсенала системы воспитательной работы образовательного учреждения (методы, приемы, средства, формы организации), основ психолого-педагогического взаимодействия субъектов образовательных отношений, составьте ментальную карту, отражающую многообразие тематики.

Для составления ментальной карты используйте сервис <https://www.mindmeister.com/ru>.

Критерии оценки:

«Зачтено» – таблица включает 20 и более категорий, понятий и дефиниций, они логически взаимосвязаны, однозначны и непротиворечивы.

«Не зачтено» - таблица имеет менее 10 категорий, понятий и дефиниций, логическая связь между ними отсутствует.

7.2.4. Эссе

Типовой пример задания: студентам необходимо представить эссе на тему «Корпоративная культура и культура взаимодействия субъектов образовательных отношений».

Краткое описание и регламент выполнения

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Использовании идей, концепций, ассоциативных образов из других областей науки, искусства, собственного опыта, общественной практики приветствуется. Задача студента в непринужденной форме изложить личные соображения по теме, аргументируя позицию.

Структура эссе:

1. Титульный лист.
2. План.
3. Введение с обоснованием выбора темы.
4. Текстовое изложение материала (основная часть).
5. Заключение с выводами по всей работе.
6. Список использованной литературы.

Критерии оценки

«Зачтено» - введение содержит четко сформулированный тезис, соответствующий теме и отражающий суть поставленной проблемы; прослеживается четкое деление текста на введение, основную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис с опорой на соответствующие понятия, теоретические положения; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части и обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме; факты и примеры почерпнуты из различных источников; стиль написания эссе усиливает убедительность; язык изложения ясный, точный и/или живой; разумный объем;

«Не зачтено» - тезис сформулирован нечетко или не соответствует теме эссе; в основной части выдвинутый тезис не доказан; теоретические положения и выводы отсутствуют; фактическая аргументация дана с опорой на личный опыт или приведены примеры из одного источника, либо работа не выполнена.

7.2.5. Творческое задание

Типовой пример задания: студентам необходимо подготовить творческие задания по темам: «Диагностика корпоративной культуры образовательной организации», «Психологические механизмы построения корпоративной культуры образовательной организации», «Детско-взрослые сообщества как инструмент развития корпоративной культуры школы».

Краткое описание и регламент выполнения

Творческое задание № 1

Провести диагностику корпоративной культуры образовательной организации по методике Д. Денисона (модифицированной А. Балашовым и А. Непомнящим). Для раскрытия темы необходимо также ответить на вопросы:

1. В чем сущность методики Д. Денисона для выявления наиболее значимых характеристик культуры, влияющих на эффективность деятельности образовательной организации?
2. По каким индикаторам в методике Д. Денисона оценивается характеристика организационной культуры «миссия»?
3. Каким образом в методике Д. Денисона собирается информация о действующей в образовательной организации культуре?
4. Какие, на ваш взгляд, недостатки методики Д. Денисона?
5. Что нового внесено в методику Д. Денисона А. Балашовым и А. Непомнящим?

Творческое задание № 2

Провести диагностику профиля корпоративной культуры по методике OCAI (Organizational Culture Analyze Instrument) К. Камерона и Р. Куинна. В соответствии с полученным результатом раскрыть психологические механизмы формирования корпоративной культуры, подобрать современные формы, методы и технологии воспитательной работы, способствующие развитию корпоративной культуры.

Творческое задание № 3

Разработать Case study по теме «Детско-взрослые сообщества как инструмент развития корпоративной культуры школы» в виде сценария корпоративного события. Определить определение методов стимулирования командообразования и творческой активности субъектов образовательных отношений, условий их самореализации.

Требования к выполнению творческого задания:

- оригинальность, нестандартность замысла/идеи, отражающая собственный взгляд автора;
- глубина изучения состояния проблемы;
- логика и последовательность изложения при защите проекта творчества, оригинальность мышления;
- эстетичность оформления.

Критерии оценки

«Зачтено» выставляется студенту, если замысел/идея спроектированы самостоятельно, предлагаемый «продукт» отличается разработанностью замысла, детальностью проработки средств реализации (адекватный выбор средств, методов, форм обучения, воспитания, развития, алгоритм действий). Студент способен критично оценить творческий продукт. У аудитории на основе представленной презентации формируется полное понимание замысла/идеи представленного продукта. Все ответы на заданные вопросы исчерпывающие, аргументированные, корректные.

«Не зачтено» - творческий процесс при выполнении задания отсутствует, идея/замысел заимствованы, преобладают действия репродуктивного характера, продукт творчества либо не завершён, либо носит формальный характер.

7.2.5. Тестовые задание

Типовой пример задания

1. Корпоративная культура – это ...

А. Свод нормативных документов, локальных актов организации, регламентирующих деятельность ее работников.

Б. Комплекс определенных правил поведения, традиций, символов, ритуалов и ценностей, принятых в организации, которые обязательны для её работников.

В. Адаптационные модели поведения, позволяющие адаптироваться к условиям жизнедеятельности.

Г. Традиции, передающиеся от поколения к поколению.

2. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

А. «Клуб».

Б. «Крепость».

В. «Бейсбольная команда».

Г. «Школа».

3. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:

А. Культура власти, Культура роли.

Б. Семья, Инкубатор, Управляемая ракета.

В. Культура процесса.

Г. Культуру крутых парней.

4. Корпоративная культура выполняет в образовательной организации следующие функции:

А. Реализует требования ФГОС к организации образовательного процесса

Б. Повышает качество воспитательного процесса в целом

В. Способствует адаптации, их успешному вхождению в образовательную среду

Г. Регламентирует и регулирует поведение субъектов образовательных отношений в образовательном пространстве

5. К показателям корпоративной культуры относится:

- А. Отношение обучающихся к образовательной организации.**
- Б. Мотивация и степень удовлетворенности обучением.**
- В. Социально-психологический климат в коллективе взрослых и детей.**
- Г. Сотрудничество.

6. Характеристиками корпоративной культуры не являются:

- А. Ответственность и активность педагогов в образовательном процессе**
- Б. Взаимодействие и социально-психологический климат в студенческих группах;
- В. Стремление к профессиональному и личностному саморазвитию.
- Г. Открытость сознания для нового опыта**

7. К моделям корпоративной культуры относятся:

- А. Ролевая модель.**
- Б. Командная модель.**
- В. Экранная модель.
- Г. Рыночная модель.**

8. Среди принципов корпоративной культуры не существует следующих:

- А. Общечеловеческие духовные ценности
- Б. Регламентация взаимодействий между людьми
- В. Свободы и анархии**
- Г. Братства и равенства.**

9. Системы ценностей корпоративной культуры - это ценности

- А. Ориентированные на индивидуальность.**
- Б. Направленные на коллектив.**
- В. Направленные на удовлетворение социального заказа.
- Г. Ориентированные на руководство компании.

10. К характеристикам организационной культуры в модели Д. Денисона, влияющих на эффективность ее деятельности, не относится:

- А. Адаптивность;
- Б. Взаимодействие;
- В. Ответственность;**
- Г. Миссия.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он верно выполнил 100-90 % заданий;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он выполнил 89-70 % заданий;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он верно выполнил 69-30 %;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он верно выполнил менее 30 % заданий.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 3

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Корпоративная культура в системе управления образовательной организацией
2.	Типы корпоративной культуры
3.	Модели корпоративной культуры
4.	Уровни корпоративной культуры
5.	Этапы формирования корпоративной культуры образовательной организации
6.	История возникновения понятия «корпоративная культура»
7.	Генезис понятия корпоративная культура в отечественной и зарубежной научной литературе
8.	Причины научного интереса к корпоративной культуре
9.	Основные атрибуты корпоративной культуры
10.	Ценности как основа культуры образовательной организации
11.	Методы развития и поддержания корпоративной культуры
12.	Проявление корпоративной культуры в образовательной организации
13.	Потенциал корпоративной культуры в воспитательной работе образовательного учреждения
14.	Особенности корпоративной культуры образовательной организации
15.	Психологические механизмы построения корпоративной культуры
16.	Общэтические принципы корпоративной культуры
17.	Технологические аспекты формирования и развития корпоративной культуры
18.	Социально- культурные аспекты формирования и развития корпоративной культуры
19.	Корпоративная культура как инструмент управления образовательной организацией
20.	Структура корпоративной культуры
21.	Функции корпоративной культуры в образовательной организации
22.	Символические основания формирования корпоративно-одоряемых моделей поведения педагогических работников
23.	Основные виды корпоративного делового общения
24.	Организация корпоративного досугового общения
25.	Значение стратегии образовательной организации в развитии ее корпоративной культуры
26.	Проблемное поле культуры организации
27.	Диагностика корпоративной и организационной культуры
28.	Методы формирования и развития корпоративной культуры
29.	Методы изменения корпоративной культуры
30.	Способы управления корпоративной культурой
31.	Корпоративный кодекс образовательной организации
32.	Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности образовательной организации
33.	Формализация корпоративной культуры
34.	Влияние корпоративной культуры на взаимодействия субъектов образовательных отношений
35.	Влияние корпоративной культуры на процесс принятия и реализации

	управленческих решений
36.	Влияние детско-взрослых сообществ на формирование и развитие корпоративной культуры образовательной организации
37.	Роль социального партнерства образовательной организации в развитии ее корпоративной культуры
38.	Роль корпоративной культуры в управлении знаниями
39.	Роль семьи в поддержании корпоративной культуры образовательной организации
40.	Возможности различных видов деятельности в формировании корпоративной культуры образовательной организации
41.	Понятие корпоративного управления и его регулирование в России
42.	Субъекты корпоративной культуры образовательной организации
43.	Роль руководителя в формировании корпоративной культуры организации
44.	Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала
45.	Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности
46.	Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений
47.	Корпоративная культура как ресурс организации
48.	Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры
49.	Корпоративная культура и поведение организации
50.	Влияние корпоративной культуры на мотивацию работников образовательной организации
51.	Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией образовательной организации
52.	Информационная культура в системе корпоративной культуры
53.	Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм
54.	Корпоративная культура как условие личностного развития субъектов образовательных отношений
55.	Особенности формирования корпоративной культуры обучающихся
56.	Особенности формирования корпоративной культуры педагогов
57.	Традиции духовно-нравственного воспитания как часть корпоративной культуры
58.	Роль классного руководителя в поддержании традиций образовательной организации
59.	Корпоративная культура как основа консолидации воспитательных действий всех субъектов образовательных отношений
60.	Психологические механизмы построения корпоративной культуры образовательной организации

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Экзамен	Посещение 70% семинарских занятий, выполнение практических заданий	отлично	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты

			<p>основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей.</p>
		хорошо	<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету достаточные.</p>
		удовлетворительно	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции</p>

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Горайнова Н. М.	Корпоративная культура	учебное пособие	2019	ЭБС «IPR SMART»
2	Колесников А. В.	Корпоративная культура	учебник	2019	ЭБС «Юрайт»

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Дорофеева Л.И.	Организационное поведение	учебное пособие	2014	ЭБС «IPRbooks»
2	Капитонов Э.А.	Корпоративная культура и PR	учебно-практическое пособие	2003	ЭБС «Znanium.com»
3	Кузнецов И.Н.	Корпоративная культура	учебное пособие	2006	ЭБС «IPRbooks»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- WebofScience [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2016–. – Режим доступа: apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004–. – Режим доступа: scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000–. – Режим доступа: elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]: научно-образовательный ресурс содержит учебники и учебные пособия, монографии, производственно-практические, справочные издания, а также деловую литературу для практикующих специалистов за последние 5 лет по гуманитарным, социальным и экономическим наукам, по остальным отраслям знания - за последние 10 лет: всего более 15 тыс. изданий. – Электрон. дан. – Саратов, [2010]. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	контракт № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно
3	Mirapolis Human Capital Management	лицензионный договор № 234/10/21-К от 19.10.2021, срок действия – до 01.03.2022

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	УЛК-506 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для практических занятий. Учебная аудитория для выполнения учебных, курсовых и дипломных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ).	Переносной проектор, экран; парты-моноблоки, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая).

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации	
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Г-401)	Столы, стулья, компьютеры