



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

Гуманитарный факультет

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
Д-р техн. наук, проф.

Н. В. Лобов
2017 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная культура»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Программа прикладного бакалавриата

Направление подготовки 38.03.03. «Управление персоналом»

Профиль подготовки бакалавра

«Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника:

Бакалавр

Выпускающая кафедра:

«Менеджмент и маркетинг»

Форма обучения:

Заочная

Курс: 2

Семестр(ы): 3

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану:	53Е
Часов по рабочему учебному плану:	180 ч

Виды контроля:

Экзамен: - Дифф. Зачёт - 3 - Курсовой проект: - Курсовая работа: -

Пермь 2017

Учебно-методический комплекс² дисциплины «Корпоративная культура»
разработан на основании:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерством образования и науки Российской Федерации «14» декабря 2015 г. номер приказа «1461» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата);

- компетентностной модели выпускника ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации» «24» июня 2013 г. с изменениями в связи с переходом на ФГОС ВО;

- базового учебного плана очной формы обучения и учебного плана заочной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации» утвержденных «28» апреля 2016 г.

Рабочая программа согласована с рабочими программами дисциплин «Управление организацией», «Управление человеческими ресурсами», «Компетентностный подход в управлении персоналом», «Социология и политология», «Психология менеджмента», «Конфликтология», участвующих в формировании компетенций совместно с данной дисциплиной.

Разработчик(-и)

канд.экон.наук, проф.



Л.В. Невская

Рецензент

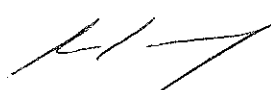
д-р экон.наук, проф.



И.А.Эсаулова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «10» мая 2017 г., протокол № 17.

Заведующий кафедрой,
ведущей дисциплину
д-р экон. наук, проф.



А.В.Молодчик

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Гуманитарного факультета «22» мая 2017 г., протокол № 19.

Председатель учебно-методической комиссии
д-р соц. наук, проф.



В.Н. Стегний

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образовательных
программ, канд. техн. наук, доц.



Д. С. Репецкий

1 Общие положения

1.1 Цели дисциплины

- Формирование модели толерантного поведения в коллективе в рамках корпоративной культуры;
- Понимание корпоративной культуры, ее роли в управлении персоналом;
- Приобретение умений и навыков по разработке корпоративной культуры конкретной организации;
- Освоение методов анализа корпоративной культуры, ее влияния на эффективность работы компании;

В процессе изучения данной дисциплины студент расширяет и углубляет следующие компетенции:

- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

1.2 Задачи дисциплины:

Понимание корпоративной культуры как инструмента управления персоналом

Освоение:

- методов диагностики корпоративной культуры;
- моделей и типов корпоративной культуры;
- структуры и основных элементов корпоративной культуры

Формирование умения:

- исследовать корпоративную культуру организации, выявления возможностей ее совершенствования;
- разработки проектов корпоративной культуры организации,

Формирование навыков

- анализа организационной культуры;
- навыками разработки мероприятий по развитию корпоративной культуры организации,
- адаптации профессиональных стандартов к условиям организации.

1.3 Предметом освоения дисциплины являются следующие объекты:

- Корпоративная культура организации
- Ценности и правила компании
- Модели и типы организационной культуры
- Система работы с персоналом в рамках корпоративной культуры
- Профессиональные стандарты и организационная культура.

1.4 Место дисциплины в структуре профессиональной подготовки выпускников.

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к Блоку 1 вариативной части дисциплин и является дисциплиной по выбору студента при освоении ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», по профилю Управление персоналом организации».

После изучения дисциплины обучающийся должен освоить части указанных в пункте 1.1 компетенций и продемонстрировать следующие результаты:

Знать:

- основы организационной культуры компаний;
- принципы формирования корпоративной культуры на основе толерантного подхода к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям;
- взаимодействие корпоративной культуры и стратегии развития компании
- модели и типы корпоративной культуры, их влияние на персонал

Уметь:

- анализировать корпоративную культуру
- выявлять проблемы, снижающие эффективность организационной культуры;
- разрабатывать проекты по развитию корпоративной культуры ;

Владеть:

- методами анализа организационной культуры;
- навыками разработки и развития корпоративной культуры организации,
- навыками адаптации профессиональных стандартов к реальным условиям компании.

В таблице 1.1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций, заявленных в пункте 1.1.

Таблица 1.1 – Дисциплины, направленные на формирование компетенций

Код	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	Социология и политология Конфликтология	Психология менеджмента
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);	Управление организацией Управление человеческими ресурсами	Компетентностный подход в управлении персоналом

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Учебная дисциплина обеспечивает расширение части компетенций ОК-6, ПК-17.

2.1 Дисциплинарная карта компетенции ОК-6

Код ОК-6	Формулировка компетенции: Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Код ОК-6 Б1.ДВ.05.2	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность участвовать в разработке корпоративной культуры организации на основе толерантного восприятия особенностей различных групп персонала

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
В результате освоения компетенции студент Знает: - основы организационной культуры компаний; - принципы формирования корпоративной культуры на основе толерантного подхода к социальным, этническим,	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала и опыта предприятий	Текущее тестирование. Зачет

конфессиональным и культурным различиям;		
Умеет: анализировать корпоративную культуру организации, выявлять ее особенности и проблемы	Практические занятия. Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям	Кейсы (ситуационные задания) по дисциплине.
Владеет: - навыками адаптации профессиональных стандартов к реальным условиям компании - методами анализа организационной культуры	Практические занятия	Текущее тестирование. Зачет

2.2. Дисциплинарная карта компетенции ПК-17

Код	Формулировка компетенции:
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Код	Формулировка дисциплинарной части компетенции:
ПК-17 Б1.ДВ.05.2	знание основ разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
В результате освоения компетенции студент Знает: - взаимодействие корпоративной культуры и стратегии развития компании - модели и типы корпоративной культуры, их влияние на персонал	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала и опыта ведущих организаций.	Текущее тестирование. Зачет
Умеет: - анализировать организационную культуру компании - разрабатывать проекты по развитию корпоративной культуры	Практические занятия. Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям	Кейсы (ситуационные задания) по дисциплине.
Владеет: - навыками разработки и развития корпоративной культуры организации, - навыками адаптации профессиональных стандартов к реальным условиям компании.	Самостоятельная работа по выполнению контрольной работы	Текущее и рубежное тестирование. Зачет

3. Структура учебной дисциплины по видам и формам учебной работы

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет 4 ЗЕ. Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся указано в таблице 3.1.

№ п.п.	Виды учебной работы	Трудоёмкость		
		по семестрам		всего
1	2	3	4	5
1	Аудиторная (контактная) работа / в том числе в интерактивной форме		8 / 8	8 / 8
	Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме		2 / 2	2 / 2
	Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме		4 / 4	4 / 4
	Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	2
2	Самостоятельная работа студентов (СРС)		168	168
3	Изучение теоретического материала		56	56
	Расчётно-графические работы			
	Индивидуальные задания (в т.ч. контрольная работа)		40	40
	Подготовка к практическим занятиям		72	72
	Итоговый контроль (промежуточная аттестация обучающихся) по дисциплине: <i>дифф.зачет</i>		4	4
4	Трудоёмкость дисциплины Всего: в часах (ч) в зачётных единицах (ЗЕ)		180 5	180 5

4 Содержание учебной дисциплины

4.1 Модульный тематический план

Таблица 4.1 – Тематический план по модулям учебной дисциплины

Номер учеб- ного мо- дуля	Номер раз- дела дисци- плины	Номер темы дисцип- лины	Количество часов и виды занятий (очная форма обучения)						Трудоём- ность, час/ЗЕ	
			аудиторная работа					Итого вый контр оль		самосто ятельная работа
			всего	Л	ПЗ	ЛР	КСР			
1		1	0,5	0,5		-			24	24,5
		2	0,5	0,5		-			30	30,5
		3	3		2		1		30	33
	Всего по модулю:		4	1	2	-	1		84	88

2		4	0,5	0,5		-			24	24,5
		5	0,5	0,5		-			30	30,5
		6	3		2		1		30	33
	Всего по модулю:	4	1	2	-	1			84	88
Курсовая работа										
Промежуточная аттестация							4			4
Итого:		8	2	4	-	2	4		168	180/5

4.2. Содержание разделов и тем учебной дисциплины

Модуль 1. Основные характеристики корпоративной культуры

Л – 1 ч, ПЗ – 2 ч, ЛР - нет, СРС – 84 ч.

Тема 1. Понятие корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры: Модель Э.Шейна, Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры. Игровая структура корпоративной культуры.

Тема 2 Имиджевая структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Субкультуры в организации. Корпоративная культура и смежные понятия.

Тема 3 Диагностика корпоративной культуры. Этапы диагностики. Инструменты диагностики. Анализ документов. Анкетирование персонала организации Наблюдение заседаний, интервью. Другие инструменты диагностики. Методы диагностики. Разработка рамочных конструкций. Визуализация корпоративной культуры. Методологические и методические проблемы диагностики корпоративной культуры.

Модуль 2. Теоретические и практические основы управления корпоративной культурой

Л – 1 ч, ПЗ – 2 ч, ЛР - нет, СРС – 84 ч.

Тема 4 Оценка организационной культуры. Этапы оценки. Описание стратегии организации как критерия оценки корпоративной культуры. Построение стратегически необходимой корпоративной культуры. Визуализация стратегически необходимой корпоративной культуры. Оценка необходимых культурных изменений

Тема 5. Управление корпоративной культурой. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Формализация корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.

Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры
Профессиональная этика. Этика бизнеса.

4.3 Перечень тем практических занятий

Таблица 4.2 – Темы практических занятий

№ п.п.	Номер темы дисциплины	Наименование темы практического занятия
1	3	<i>Практическое занятие:</i> Диагностика корпоративной культуры на примере известной компании
2	5	<i>Практическое занятие:</i> Влияние корпоративной культуры на управление персоналом. Анализ корпоративной культуры конкретной организации

4.4. Перечень тем лабораторных работ

Не предусмотрены

5. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, лабораторным работам и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра, график изучения дисциплины приводится п.7.
5. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

5.1. Виды самостоятельной работы студентов

Таблица 5.1 Виды самостоятельной работы студентов (СРС)

Номер темы дисциплины	Вид самостоятельной работы студентов	Трудоёмкость, часов
1	<i>Изучение теоретического материала</i>	12
2	<i>Изучение теоретического материала</i>	12
	<i>Индивидуальное задание:</i> на основе научных публикаций и учебных пособий обобщить современные подходы к корпоративной культуре: определение, модели корпоративной культуры	24
3	<i>Изучение теоретического материала</i>	12
	<i>Подготовка к практическим занятиям</i>	16
4	<i>Изучение теоретического материала:</i>	12

	<i>Индивидуальное задание: Найти пример корпоративной культуры известной компании, провести ее анализ.</i>	24
5	<i>Изучение теоретического материала:</i>	12
	<i>Подготовка к практическим занятиям</i>	16
	<i>Выполнение контрольной работы</i>	28
	Итого: в ч / в ЗЕ	168/4,66

4.5.2. Курсовая работа

Не предусмотрена

5.3. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся вовлекаются в процесс обучения, отвечая на проблемно ориентированные вопросы преподавателя и формулируя собственную точку зрения по рассматриваемому аспекту дисциплины. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом. В лекциях используются презентации и видео-сюжеты.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием: формируются группы (команды); определяются проблемные области; каждое практическое занятие проводится по своему алгоритму. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний, в том числе, ранее освоенных дисциплин для обнаружения и устранения реальных проблем организаций; отработка навыков при решении конкретных задач управления фирмой; развитие творческих способностей студентов и навыков командной работы путем свободного обмена мнениями и информацией, групповой дискуссии и совместной выработки решений. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей занятия.

6. Фонд оценочных средств дисциплины

6.1 Текущий и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных частей компетенций

Текущий контроль освоения дисциплинарных компетенций проводится в следующих формах:

- опрос для анализа усвоения материала предыдущей лекции;
- оценка работы студента на лекционных и практических занятиях в рамках рейтинговой системы.

6.2. Рубежный и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Рубежный контроль освоения дисциплинарных компетенций проводится по окончании модулей дисциплины в следующих формах:

- практическое задание (модуль 1, 2);
- тестирование (модуль 2)
- контрольная работа

6.3. Итоговый контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Зачет по дисциплине проводится устно по вопросам. оценка выставляется с учётом результатов рубежной аттестации и индивидуальной работы студента в течение семестра.

К зачету по дисциплине допускаются студенты, успешно освоившие теоретический материал по итогам проведённого промежуточного контроля, при выполнении заданий всех практических занятий и контрольной работы. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основе применения рейтинговой системы, где каждый вид деятельности оценивается в баллах:

1. Индивидуальная работа:
 - 1.1. Активная работа на практических занятиях...10 баллов (макс);
 - 1.2. Выполнение индивидуального задания..... 20 баллов (макс);
 - 1.3. Контрольное тестирование.....10 баллов (макс);
2. Выполнение контрольной работы..... 30 баллов (макс);
3. Зачет 30 баллов (макс).

Максимальное количество набранных баллов может быть равным 100 баллам.

Итоговая оценка определяется в соответствии с таблицей 6.1.

Таблица 6.1. Определение итоговой оценки (дифференцированный зачет) по дисциплине

Набранные баллы	Итоговая оценка
Более 85 баллов	Отлично
От 70 до 85 баллов	Хорошо
От 50 до 70 баллов	Удовлетворительно
Менее 50 баллов	Неудовлетворительно

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, методы оценки, критерии оценивания, перечень контрольных точек и таблица планирования результатов обучения, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины, включены в состав УМКД в виде приложения.

6.4 Виды текущего, рубежного и итогового контроля освоения элементов и частей компетенций

Таблица 6.2. Виды контроля освоения элементов и частей компетенций

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля					
	ТТ	РТ	КР	Индив. задания	Трен. (ЛР)	Дифф. зачет
Знает:						
основы организационной культуры компаний	+					+
принципы формирования корпоративной культуры на основе толерантного подхода к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям	+					+
основы организационной культуры компаний	+					+
взаимодействие корпоративной культуры и стратегии развития компании						+
модели и типы корпоративной культуры,						+

их влияние на персонал						
взаимодействие корпоративной культуры и стратегии развития компании	+					+
Умеет:						
анализировать корпоративную культуру организации, выявлять ее особенности и проблемы	+		+		+	+
анализировать организационную культуру компании	+		+		+	+
разрабатывать проекты по развитию корпоративной культуры	+		+		+	+
Владеет:						
навыками адаптации профессиональных стандартов к реальным условиям компании	+			+		
методами анализа организационной культуры	+			+		
навыками разработки и развития корпоративной культуры организации,	+			+		
навыками адаптации профессиональных стандартов к реальным условиям	+			+		

ТТ – текущее тестирование (контроль знаний по теме);

РТ – рубежное тестирование по модулю (автоматизированная система контроля знаний);

КР – рубежная контрольная работа по модулю (оценка умений);

ГР (Инд.) – индивидуальные задания (оценка умений и владений);

Трен. (ЛР) – выполнение тренажей и лабораторных работ с подготовкой отчёта (оценка владения).

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине входит в состав РПД в виде отдельного приложения.

Таблица 7.1. График учебного процесса по дисциплине

[illegible]

8 Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

8.1 Карта обеспеченности дисциплины учебно-методической литературой

Б1.ДВ.05.2 <i>Корпоративная культура</i>	Блок 1 Дисциплины (модули)		
	<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"> ☐ обязательная ☒ по выбору студента </td> <td style="width: 50%; text-align: center;"> ☐ базовая часть цикла ☒ вариативная часть цикла </td> </tr> </table>	☐ обязательная ☒ по выбору студента	☐ базовая часть цикла ☒ вариативная часть цикла
☐ обязательная ☒ по выбору студента	☐ базовая часть цикла ☒ вариативная часть цикла		

38.03.03	Направление подготовки «Управление персоналом»/ профиль «Управление персоналом организации»
----------	--

УП/УПО	Уровень подготовки <table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 5px;">специалист</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px; text-align: center;">X</td> <td style="padding: 0 5px;">бакалавр</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 5px;">магистр</td></tr> </table>		специалист	X	бакалавр		магистр	Форма обучения <table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 5px;">очная</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px; text-align: center;">X</td> <td style="padding: 0 5px;">заочная</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 5px;">очно- заочная</td></tr> </table>		очная	X	заочная		очно- заочная
	специалист													
X	бакалавр													
	магистр													
	очная													
X	заочная													
	очно- заочная													

2016
 (год утверждения
 учебного плана
 ОПОП)

Семестр(ы) 3

Количество групп 1

Количество студентов 20

Невская Л.В.
 (фамилия, инициалы преподавателя)
 _____ Гуманитарный _____
 (факультет)
 _____ Менеджмент и маркетинг _____
 (кафедра)

_____ профессор _____
 (должность)

2-198-300
 (контактная информация)

Карта книго-
 обеспеченности
 в библиотеку сдана

СПИСОК ИЗДАНИЙ

№	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1	2	3
1. Основная литература		
1	Персикова Т. Н. Корпоративная культура : учебник для вузов / Т. Н. Персикова. - Москва: Логос, 2017-1.,	1
2	Корпоративная культура : учебное пособие / М. А. Дерябина [и др.]. - Москва: Изд-во ГУУ, 2003	2
3	Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие для вузов / О. Г. Тихомирова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	2
4	Капитонов Э. А. Корпоративная культура и PR : учебно-практическое пособие / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. - Москва Ростов-на-Дону: МарТ, 2003.	1
5	Корпоративная культура и управление изменениями : пер. с англ. / К.Л. Берник [и др.]. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.	1
6	Пономарев Н.Ф. Коммуникационный менеджмент и корпоративная культура : учебное пособие / Н.Ф. Пономарев. - Пермь: Изд-во ПГУ, 2008.	3
7	Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. - Москва: Дашков и К, 2009, 2010, 2012.	8
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
8	Корпоративная культура и управление изменениями : [сборник статей] : пер. с англ. / П. Леви [и др.]. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.	1
9	Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. - Санкт-Петербург: Питер, 2001.	2
2.2. Периодические издания		
11	Корпоративная культура. Ценности профессионалов.- журнал. - Москва: , Фонд Праздник 2005-2010	
2.3 Нормативно-технические издания		
2.4 Официальные издания		
2.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины		
1	Электронная библиотека Научной библиотеки Пермского национального исследовательского политехнического университета [Электронный ресурс : полнотекстовая база данных электрон. документов изданных в Изд-ве ПНИПУ]. – Электрон. дан. (1 912 записей). – Пермь, 2014- . – Режим доступа: http://elib.pstu.ru/ . – Загл. с экрана.	

2	Национальна Электронная Библиотека [Электронный ресурс] : [полнотекстовая база данных : электрон. версии кн. по всем отраслям знания] / М-во культуры Рос. Федерации. – [Москва, 2015]. – Режим доступа: http://нэб.рф , компьютер. сеть Науч. б-ки Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. – Загл. с экрана.	
3	Консультант Плюс [Электронный ресурс : справочная правовая система : документы и комментарии : универсал. информ. ресурс]. – Версия Проф, сетевая. – Москва, 1992– . – Режим доступа: Компьютер. сеть науч. б-ки Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, свободный	
4	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : [полнотекстовая база данных : мультидисциплинар. электрон. версии журн. на ин. яз.] / Науч. электрон. б-ка. – Москва, 2000-2015. – Режим доступа: http://elibrary.ru , по IP-адресам компьютер. сети Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. – Загл. с экрана.	

Основные данные об обеспеченности на ____ 16.04.2017 ____

основная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена
дополнительная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена
Зав. отделом комплектования
научной библиотеки _____ Н.В. Тюрикова

Данные об обеспеченности на

основная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена
дополнительная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена
Зав. отделом комплектования
научной библиотеки _____ Н.В. Тюрикова

8.2 Компьютерные обучающие и контролирующие программы

Таблица 8.2 – Программы, используемые для обучения и контроля

8.2. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

Таблица 8.2. Программы, используемые для обучения и контроля

№ п.п.	Вид учебного занятия	Наименование Программного продукта	Рег. номер	Назначение
1	Л	PowerPoint		Презентационное сопровождение лекционного материала
2	ПЗ	PowerPoint		Доклад на семинаре
3	ПЗ	Текстовые, графические редакторы, электронные таблицы MS Office		Систематизация, представление и обработка данных
4	ПЗ	Интернет-ресурсы		Работа с официальными сайтами организаций, консалтинговых компаний

8.3. Аудио- и видео-пособия

Таблица 8.3. Используемые аудио- и видео-пособия

Вид аудио-, видео-пособия				Наименование учебного пособия
теле-фильм	кино-фильм	слайды	аудио-пособие	
		+		Авторский курс лекций «Управленческие решения»

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины

9.1 Специализированные лаборатории и классы

Таблица 9.1 – Специализированные лаборатории и классы

№ п.п.	Помещения			Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	Название	Принадлежность (кафедра)	Номер аудитории		
1	2	3	4	5	6
1	Аудитория, оснащенная, мультимедийным проектором	ГУМФ	501 к.А 516 к.А.	80	25

Лист регистрации изменений

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой
1	2	3
1		
2		
3		
4		