



**Федеральное агентство морского и речного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
дисциплины (модуля)  
Б1.В.ДВ.10.2 «Организационная культура»**

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами	
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая, инфор- мационно-аналитическая, предпринима- тельская	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	экономики и менеджмента	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:		3
Составитель	Свиридов А.С.	

ВОРОНЕЖ 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
1.1 Цель и задачи учебной дисциплины	4
1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП	4
1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП	4
2. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
2.1 Объем дисциплины (модуля) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий	5
2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций	6
3.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)	9
4.Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения	14
5.Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	17
6.Ресурсное обеспечение учебной дисциплины	20
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины	21
Лист регистрации изменений	26

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1 Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

**Целью освоения дисциплины «Организационная культура»** является формирование у бакалавров системного понимания феномена организационной культуры, ее роли в обеспечении эффективного функционирования современных предприятий, организаций и учреждений; освоить методы диагностики и развития организационной культуры.

#### **Задачи дисциплины:**

- ознакомление с генезисом научных представлений, связанных с организационной культурой, ее элементами, функциями и основными моделями;
- механизмами и факторами развития организационной культуры;
- освоение подходов и методических средств анализа культуры организации и управления ею;
- формирование представлений о сущности и компонентах приверженности организации.

### 1.2 Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная культура» является дисциплиной по выбору относится к блоку Б1.В и изучается на 3 курсе по заочной форме обучения.

Информационно-методологическая основа курса закладывается, в основном, при изучении следующих предшествующих дисциплин: «Философия», «Социология» и «Культурология».

В свою очередь, изучение этого курса является основой для освоения следующих дисциплин: «Деловые коммуникации», «Социология управления», «Этика деловых отношений», «Корпоративная социальная ответственность».

### 1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<b>знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- современную теорию и практику управления организационной культурой;</li><li>- принципы и методы формирования организационной культуры;</li><li>- факторы, влияющие на особенности организационной культуры;</li><li>- методы поддержания и изменения организационной культуры.</li></ul> <b>уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- определять тип организационной культуры;</li><li>- проводить оценку особенностей организационной культуры;</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать различные методы поддержания организационной культуры.</li> <li><b>владеть навыками:</b></li> <li>- диагностики организационной культуры;</li> <li>- использования современных методов и приемов формирования, изменения и поддержания организационной культуры.</li> </ul>
ПК-1	<p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</li> <li>– основные теории мотивации для решения управленческих задач по кадровому направлению деятельности;</li> <li>– типологию власти и лидерства в системе организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</li> <li>– организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать различные методы мотивации, категории власти.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>– методами мотивации труда персонала для эффективного организационного развития;</li> <li>– технологиями формирования активности трудовой деятельности.</li> </ul>

**2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**2.1 Объем дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) «Организационная культура» составляет **108** часов / **3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего, Часов /3Е		Курс			
			Очная форма, Часов /3Е		Заочная форма, Часов /3Е	
	Очная	Заочная			3	–

	форма	форма				
<b>Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:</b>		<b>10 / 0,28</b>			<b>10 / 0,28</b>	<b>–</b>
Учебные занятия лекционного типа (УЗЛТ)		4 / 0,11			4 / 0,11	–
Учебные занятия семинарского (практического) типа (УЗСПТ)		6 / 0,17			6 / 0,17	–
Учебные занятия лабораторного типа (УЗЛТ)		–			–	–
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>		<b>94 / 2,61</b>			<b>94 / 2,61</b>	<b>–</b>
<b>Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:</b>		<b>4 / 0,11</b>			<b>4 / 0,11</b>	<b>–</b>
Контрольная работа		–			–	–
Курсовая работа		–			–	–
Зачет		–			–	–
Экзамен		4 / 0,11			4 / 0,11	–
Итого: Общая трудоемкость учебной дисциплины	Часов	<b>108</b>			<b>108</b>	<b>–</b>
	Зачетн. ед.	<b>3</b>			<b>3</b>	<b>–</b>

## 2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Содержание тем дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (тематика занятий)	Формируемые компетенции
1.	<b>Раздел I. Изучение организационной культуры: подходы, типологии, методы</b>	<b>Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса, системный подход к изучению культуры</b> Культура. Управление. Предмет и объект изучения. Структура "Организационной культуры": горизонтальное и вертикальное измерения. Поверхностный и глубинный уровень организационной культуры. Объективная и субъективная культура. Управленческая культура. Содержание организационной культуры. Организационная культура традиционной и современной корпораций. Философия контракта. Системный подход к изучению организационной культуры.	ОПК-3 ПК-1

		<p><b>Тема 2. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)</b></p> <p>Ценности – ядро организационной культуры. Принципы формирования единой системы ценностей организации. Основные ценности принципа личной преданности. Символы высокого и низкого профиля. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Этика управления. Социальная ответственность. Этическая дилемма. Принцип личной свободы. Характер взаимодействия (удовлетворение потребностей, доступ к ресурсам).</p>	ОПК-3 ПК-1
		<p><b>Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры</b></p> <p>Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры. Методы поддержания и укрепления организационной культуры: поведение руководителя, декларации руководства, оценка и контроль со стороны менеджеров, обучение и тренировка, вознаграждение и статус, критерии принятия на работу, организационные символы и обрядность, ритуалы. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Основные источники формирования культуры организации. Этапы формирования организационной культуры. Методы исследования организационной культуры.</p>	ОПК-3 ПК-1
		<p><b>Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность</b></p> <p>Понятия "эффект" и "эффективность". Модели влияния культуры: модель В.Сате, модель Т.Парсонса, модель Р.Квина и Дж.Рорбаха, модель Т.Питерса и Р.Уотермана</p>	ОПК-3 ПК-1
		<p><b>Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры</b></p> <p>Усиление влияния на экономическую жизнь общества национальной культуры. Влияние процессов глобализации. Предпосылки формирования и особенности российской организационной культуры. Менталитет россиян. Российская хозяйственная культура. Деловая культура.</p>	ОПК-3 ПК-1
		<p><b>Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры</b></p> <p>Единая организационная культура предприятия. Доминирующая культура. Субкультуры. Контркультура. Девиантное поведение. Критерии, позволяющие определить субкультуру. Специфика поведения в субкультурах. Составляющие и признаки субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Носитель модальной культуры. Носитель нормативной культуры. Формы проявления девиантного поведения. Примеры гендерных субкультур: "джентльмен-</p>	ОПК-3 ПК-1

		ский клуб", "казарма", "спортивная раздевалка", отрицание различий между полами, "смышленные мачо". Возрастные различия субкультур. Примеры молодежных субкультур: "трудяги", "бунтари", "конформисты". Сильные и слабые культуры. Сила культуры. "Толщина" культуры.	
2.	<b>Раздел II. Управление организационной культурой: формирование, поддержание и изменение</b>	<b>Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры</b> Диагностика и измерение организационной культуры. Содержательные и образцовые показатели. Психологический архетип. Инструменты оценки организационной культуры. Оценка общего культурного уровня. Инструмент оценки конкурентных ценностей. 6 ключевых измерений организационной культуры. 3 образцовых измерения организационной культуры.	ОПК-3 ПК-1
		<b>Тема 8. Типология культур, характеристика основных типов</b> Миссия организации. 6 основных компонентов целей деятельности организаций. Стратегия организации. Цель - доминанта. Типология организационных культур: типа "прибыль", типа "клиент", типа "работник", типа "развитие".	ОПК-3 ПК-1
		<b>Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов</b> Организации типа "А" и типа "Б". Национальные особенности персонала (типология культур "среда – организация"): типология С.Иошимури, типология У.Ноймана, типология Г.Хофстеда. Отраслевые особенности персонала: типология Т.Дила и А.Кеннеди. Особенности гендерных взаимоотношений: типология С.Медока и Д.Паркина. Доминирующие ценности: типология Р.Блейка и Д.Мутона. Комплексные (синтетические) типологии организационных культур: типология С.Ханди, типология К.Кэмерона и Р.Куинна. Положительные и отрицательные организационные культуры.	ОПК-3 ПК-1
		<b>Тема 10. Методы изменения организационной культуры</b> Изменения – объективный процесс. Причины изменения организационной культуры. Внутренние и внешние изменения. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Механизмы изменения организационной культуры на разных стадиях развития предприятия. Структурные изменения в организации. Методы изменение организационной культуры на разных стадиях развития предприятия.	ОПК-3 ПК-1

### Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лекционные занятия		Практические занятия		Самостоятельная работа		Всего часов	
		О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО
1.	Тема 1. Основные по-	-	2	-	2	-	7	-	11

	нения, структура и содержание курса, системный подход к изучению культуры								
2.	Тема 2. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	-	-	-	-	-	11	-	11
3.	Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	-	-	-	-	-	11	-	11
4.	Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	-	2	-	4	-	5	-	11
5.	Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	-	-	-	-	-	11	-	11
6.	Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры	-	-	-	-	-	11	-	11
7.	Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры	-	-	-	-	-	11	-	11
8.	Тема 8. Типология культур, характеристика основных типов	-	-	-	-	-	11	-	11
9.	Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов	-	-	-	-	-	11	-	11
10.	Тема 10. Методы изменения организационной культуры	-	-	-	-	-	9	-	9
Итого:		-	4	-	6	-	98	-	108

**3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЮ)**

**Виды самостоятельной работы обучающихся в ходе освоения  
учебной дисциплины**

№	Наименование темы дисциплины (модуля)	Виды работы при самостоятельной подготовки обучающихся		Самостоятельная работа
		К лекционным занятиям	К семинарским (практическим) занятиям	
1.	Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса, системный подход к изучению культуры	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/43664.html">http://www.iprbookshop.ru/43664.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
2.	Тема 2. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.

3.	Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
4.	Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблицер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/43664.html">http://www.iprbookshop.ru/43664.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
5.	Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организации	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литера-	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной дея-	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях.

	онной культуры	туры: Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономической специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a>	тельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
6.	Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономической специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
7.	Тема 7. Содержание и показатели анализа организацион-	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литера-	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной дея-	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях.

	ной культуры	туры: Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблицер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/43664.html">http://www.iprbookshop.ru/43664.html</a>	тельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
8.	Тема 8. Типология культур, характеристика основных типов	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
9.	Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студен-	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умствен-	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоя-

		тов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a>	ной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	тельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
10.	Тема 10. Методы изменения организационной культуры	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/43664.html">http://www.iprbookshop.ru/43664.html</a>	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.	Решение практических задач. Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.

#### **4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

##### **Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях**

При реализации дисциплины (модуля) «Организационная культура» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров используются образовательные технологии, наиболее полно отражающие специфику дисциплины (модуля), а именно активные и интерактивные формы проведения занятий.

##### **Методические рекомендации по проведению лекционных занятий**

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины (модуля). В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачёту. Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

### **Методические рекомендации по выполнению практических задач**

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины (модуля). Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки у них практических навыков решения. Преподаватель предварительно совместно с обучающимися разбирает, как решаются соответствующие задачи по статистике. После этого преподаватель выдает обучающимся задание по статистике, определяет необходимое время для его выполнения.

Порядок проведения практикума по решению задач (ПРЗ):

1. Освещается план работы по выполнению ПРЗ, формулируется цель, проводится краткий обзор методов и инструментария, необходимого для выполнения практикума, конкретизируются требования к форме представления результатов.

2. Проводится общий разбор одного или нескольких заданий ПРЗ, акцентируются сложные моменты, поясняются промежуточные результаты, проводится анализ и формулируются выводы, иллюстрируется форма представления результата.

3. Выполняется индивидуально или в мини-группах (2-3 человека) задания ПРЗ в соответствии с условиями заданий ПРЗ и требованиями к результатам представления.

4. Осуществляется проверка выполнения практикума и оценка результатов.

В ходе выполнения практикума по решению задач учащимися преподаватель осуществляет контроль работы и индивидуальное консультирование учащихся, корректирует и направляет действия учащихся при помощи наводящих вопросов, советов и рекомендаций. Акцентирует внимание на необходимость и правильность анализа и интерпретации получаемых результатов. В случае необходимости, если задание не выполнено более чем 50% группы, преподаватель разбирает данное задание совместно со студентами.

### **Методические рекомендации по проведению ситуационного практикума**

Ситуационный практикум – анализ и решение обучающимися заданий, сформированных на основе практических ситуаций, с целью приобретения навыков решения проблем в профессиональной области.

Преподаватель предварительно доводит до обучающихся содержание задачи (по электронной почте или в бумажной форме). Информировать о форме представления результатов решения задачи и сроках ее выполнения.

Порядок проведения практикума.

- 1) определить объекты учета;
- 2) объяснить в какой форме отчетности они будут отражены;
- 2) обосновать использование необходимых методов расчета;
- 3) разработать план выполнения задания;
- 4) провести расчет, указанный в задании;
- 5) результаты представить в виде заполненной формы бухгалтерской отчетности.

Результаты должны быть представлены в письменном виде в форме расчета и заполненной формы бухгалтерской отчетности.

Подведение итогов ситуационного практикума и выставление баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

### **Методические рекомендации по организации дискуссий**

Одной из форм проведения аудиторных занятий в интерактивной форме являются дискуссии. Дискуссия – это метод, позволяющий исследовать определенные темы путем обсуждения в группе. Дискуссия является эффективным методом для организации обмена мнениями и идеями. Дискуссия позволяет: представить и исследовать личный опыт участников; выяснить отношение каждого к обсуждаемой теме; обсудить, как результаты обсуждения могут быть применены в работе; всесторонне исследовать реальные проблемы и их возможные решения; обсудить возможные последствия определенных действий; извлечь полезное из опыта других людей; рассмотреть проблему с различных углов зрения; найти путь для достижения консенсуса в будущем.

Дискуссия всегда состоит из возникающих вопросов и ответов на них, всегда строится по системе «вопрос – ответ». Вопрос в большинстве случаев наводит на устранение возникшей неясности, продуцирует ассоциации, способствует генерированию новых идей. Возникновение вопроса – первый шаг на пути к разрешению противоречий, на пути к новому знанию.

Пока противоречие не разрешено, обучающийся находится в проблемной ситуации умственного напряжения. Как только вопрос задан, в проблемную ситуацию попадают все участники дискуссии и особенно тот, кто собирается ответить на этот вопрос. Поэтому большинство вопросов требуют умения анализировать проблемную ситуацию, логического мышления, умения обосновать, объяснить и доказать. Иначе говоря, это творчески активный мыслительный процесс. Таким образом, дискуссию необходимо планировать заранее: работать над материалом для обсуждения, готовить участников, собственные выступления.

### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы**

Целью самостоятельной работы студентов по изучению дисциплины «Организационная культура» является расширение знаний, полученных в ходе аудиторных занятий, предоставление обучающимся широких прав и возможностей в получении и закреплении общетеоретических знаний по истории бухгалтерского учета, по методологии бухгалтерского учета, а также выработка у студентов интереса к самостоятельному поиску, к решению проблемных вопросов и задач, и привитие им навыки творческого мышления. Контролируется самостоятельная работа во взаимосвязи с аудиторной работой.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем, либо вопросов тем учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Организационная культура» определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Одной из форм самостоятельной работы является написание конспекта. Под конспектом понимается вторичное создание источников в свернутой и сжатой форме и подразумевается объединение выписок и важных тезисов из обрабатываемого материала. Запись конспекта должна характеризоваться систематичностью, логичностью и связностью. При конспектировании надо тщательно перерабатывать предоставленную информацию, при этом поможет повторное чтение и анализ, при котором можно разделить текст на несколько частей, отделив все ненужное. В конспекте должны быть выделены главные мысли – тезисы. В роли тезиса могут быть выбраны понятия, категории, определения, законы и их формулировки, факты и события, доказательства и многое другое.

Вся предоставленная информация должна быть пересказана в связной форме. Для начала следует составить план конспекта, в соответствии с вопросами которого и следует писать конспект. На каждый вопрос плана должна отвечать определенная часть написанного текста. Главная задача обучающегося при конспектировании – правильно осмыслить, а потом четко и логично записать все необходимое.

## **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся**

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса, системный подход к изучению культуры	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
2	Тема 2. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
3	Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
4	Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
5	Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
6	Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.

7	Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
8	Тема 8. Типология культур, характеристика основных типов	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
9	Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.
10	Тема 10. Методы изменения организационной культуры	ОПК-3 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, вопросы проблемного (теоретического) характера, зачёт.

**Критерии оценивания результата обучения по дисциплине  
и шкала оценивания**

<b>Зачет</b>			
<b>Оценка «зачтено» (отлично)</b>	<b>Оценка «зачтено» (хорошо)</b>	<b>Оценка «зачтено» (удовлетворительно)</b>	<b>Оценка «не зачтено» (неудовлетворительно)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы;</li> <li>– точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы;</li> <li>– безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач;</li> <li>– выраженная способность самостоятельно</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку;</li> <li>– использование научной терминологии, лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;</li> <li>– владение инструментарием по</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Достаточный минимальный объем знаний по дисциплине;</li> <li>– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой;</li> <li>– умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку;</li> <li>– использование научной терминологии, стилистическое</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– фрагментарные знания по дисциплине;</li> <li>– отказ от ответа (выполнения письменной работы);</li> <li>– знание отдельных источников, рекомендованных учебной программой по дисциплине;</li> <li>– неумение использовать научную терминологию;</li> <li>– на-</li> </ul>

<p>и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине;</li> <li>– умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин;</li> <li>– творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;</li> <li>– высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.</li> </ul>	<p>дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине;</li> <li>– самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;</li> <li>– средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.</li> </ul>	<p>и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач;</li> <li>– умение под руководством преподавателя решать стандартные задачи;</li> <li>– работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий;</li> <li>– достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.</li> </ul>	<p>личие грубых ошибок;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– низкий уровень культуры исполнения заданий;</li> <li>– низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.</li> </ul>
---	--	---	--

### **Тематика курсовых работ**

Не предусмотрено.

### **Вопросы для подготовки к зачёту с оценкой**

1. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований
2. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры
3. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации

4. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий
5. Механизмы возникновения и формирования культуры организации
6. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации
7. Эволюция организационной культуры на этапах возникновения, развития, расцвета и угасания компании
8. Характеристика подходов к анализу организационной культуры
9. Параметры анализа организационной культуры в рамках кросскультурных исследований
10. Основания для создания типологий организационных культур. Примеры типологий
11. Основные классы методов диагностики культуры организации, их возможности и ограничения. Примеры методик.
12. Требования к диагностическим процедурам, по оценке культуры. Проблемы при изучении организационных культур
13. Роль лидера в различных организационных ситуациях, на разных стадиях развития организации
14. Понятие обучающейся культуры и обучающегося лидера
15. Механизмы внедрения культурных основ лидерами организации
16. Корпоративный кодекс организации: содержание, цели и технологии создания
17. Соответствие персонала параметрам организационной культуры: принципы набора персонала, сложности в реализации данного процесса
18. Адаптация, обучение, оценка персонала как инструменты развития и поддержания культуры организации
19. Мотивация персонала как инструменты развития и поддержания культуры организации
20. Системы внутрифирменной коммуникации как средство управления культурой организации
21. Методы изменения оргкультуры на разных стадиях развития компании
22. Психологическая динамика трансформационных изменений организации и ее культуры
23. Причины сопротивления изменениям со стороны сотрудников. Способы обеспечения психологической безопасности при внедрении изменений оргкультуры.
24. Понятие приверженности в организационной психологии. Структура приверженности. Приверженность и мотивационно-смысловые регуляторы деятельности персонала
25. Теоретические модели лояльности и приверженности

## **6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература:**

1. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43664.html>
2. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

### **Дополнительная литература:**

1. Альтшуллер А.А. Практическая психология для менеджера /Серия "Бизнес-класс". – Ростов-на-Дону: "Феникс", 2014. –384с.
2. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология: Учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА – М.: 2015. –352 с.
3. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR. – М.: ИКЦ "МарТ", 2013. – 416 с.
4. Организационная культура: учебник/ под ред. Шаталовой Н.И. – М.: Издательство "Экзамен", 2016. – 652 с.

**Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx>

**7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 12. Специализированная многофункциональная аудитория 7:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа,</li> <li>- учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций;</li> <li>- учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</li> </ul>	<p>Доступ в Интернет.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стол аудиторный – 31 шт.</li> <li>2. Стул аудиторный – 62 шт.</li> <li>3. Доска аудиторная – 1 шт.</li> <li>4. Доска пробковая – 1 шт.</li> <li>5. Шкаф полуоткрытый со стеклом.</li> <li>6. Экран настенный Screen-Media Economy-P.</li> <li>7. Мультимедиа-проектор BenQ MS524.</li> <li>8. Колонки DEXP – 2 шт.</li> <li>9. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 1 шт.</li> <li>10. Плакаты по менеджменту - 7</li> </ol>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа))</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации</b></p>		
<p>394033, г.Воронеж Ленинский проспект, дом 174л. второй этаж, Специализированная многофункциональная аудитория 1а:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- курсового проектирования (выполнения курсовых работ);</li> <li>- помещение для самостоятельной работы</li> </ul>	<p>Доступ в Интернет.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Библиотечные стеллажи "Ангстрем"</li> <li>2. Карточка ПРАКТИК -06 шкаф 6 секционный А5 и А 6, 553*631*1327, разделители продольный</li> <li>3. Шкаф полуоткрытый со стеклом - 2 шт.</li> <li>4. Кресло "Престиж" – 5 шт.</li> <li>5. Стул аудиторный - 17 шт.</li> </ol>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017,</p>

	<p>6. Стол аудиторный - 13 шт.  7. Кондиционер General ASG 18 R/U  8. Копир SHARP AR 5625 (копир/принтер с дуплексом, без тонера, деволпера) формат А3.  9. Копировальный аппарат МІТА КМ 1620  10. дубликатор Duplo DP 205A (с интерфейсом)  11. Компьютер ntel Celeror 2.0 – 6 шт.  12. ПК Пентиум 1000</p>	<p>ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»);  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);  WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007., ООО Фирма «РИАН»)  Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);  7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);  Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)  Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p>
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 43. Специализированная многофункциональная аудитория 30:  - курсового проектирования (выполнения курсовых работ);  - помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет.  1. Стол компьютерный – 10 шт.  2. Стол аудиторный – 7 шт.  3. Стул ученический – 14 шт.  4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 10 шт.  5. Кресло – 1 шт.  6. Персональный компьютер Intel Corel 2 Duo CPU E8400 3.00ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 9 шт.  7. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) -1 шт.  8. Интерактивная доска Triumph Board – 1 шт  9. Доска настенная 1 эле-</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);  Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);  1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»);  Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»);  Kaspersky Endpoint Security</p>

	<p>ментная – 1 шт.  10.Источник бесперебойного питания 1 IronBack Power Pro 500 -10 шт.  11.Кондиционер LG LS 246 – 1 шт.  12.Шкаф полуоткрытый со стеклом - 1 шт.  13. Тумба – 1 шт.  14. Мультимедиа-проектор Mitsubishi XD500U DLP 200Lm XGA 2000:1 – 1 шт.</p>	<p>для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);  Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017);  WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007., ООО Фирма «РИАН»)  Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.);  NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);  CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);  DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons);  Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);  Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);  7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);  Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)  Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017,</p>
--	--	--

<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 44. Специализированная многофункциональная аудитория 31:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- курсового проектирования (выполнения курсовых работ);</li> <li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li> <li>- проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;</li> <li>- помещение для самостоятельной работы.</li> </ul>	<p>Доступ в Интернет.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Столы компьютерные – 10 шт.</li> <li>2. Стулья аудиторные – 18 шт.</li> <li>3. Кресло «Престиж» - 1 шт.</li> <li>4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 6 шт.</li> <li>5. Стол для совещаний – 1 шт.</li> <li>6. Кондиционер LG LS 186</li> <li>7. Доска передвижная поворотная (150*100) ДП-12к, магнитная, (мел/магн) -1 шт.</li> <li>8. Мобильный класс RAY-book - 11 шт.+ mouse - 11 шт.</li> <li>9. Персональный компьютеры Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 10 шт.</li> <li>10. Источник бесперебойного питания APC Back UPS CS 500 VA BK500-RS 3+1 розетки.</li> <li>11. Принтер</li> <li>12. Сканер</li> <li>13. Колонки</li> <li>14. Калькуляторы – 21 шт.</li> <li>15. Флеш-накопитель с наглядными пособиями по экономике и менеджменту.</li> <li>16. Комплект учебной документации.</li> </ol>	<p>ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p> <p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контракт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>Microsoft Office 2007 (государственный контракт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»);</p> <p>Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»);</p> <p>Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);</p> <p>Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017);</p> <p>Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.);</p> <p>Media Player Classic (распространяется свободно, лицензия GNU General Public License);</p> <p>Maxima (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель DOE Macsuma);</p> <p>NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative</p>
---	---	---

		<p>Commons);          Налогоплательщик ЮЛ          (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);          WinDjView (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Andrew Zhezherun);          Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);          7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);          Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай ПИ Эр Медиа»)          Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай ПИ Эр Медиа»)</p>
--	--	---

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____
2.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____
3.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____
4.		Протокол заседания кафедры № ____ от « ____ » сентября 20 ____ года	__ . __ . ____