

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ)

Институт экономики и управления (ИНЭУ)
(Полное и сокращенное название института, реализующего данное направление)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института:

подпись _____ ФИО
“16” мая 2023 г.

С.Н. Митяков

ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.6.17 Основы корпоративной культуры

(индекс и наименование дисциплины по учебному плану) для подготовки бакалавров

Направление подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Направленность «Продвижение средств массовой информации»

Форма обучения: очная, заочная

Год начала подготовки 2022

Выпускающая кафедра СОМиК

Кафедра-разработчик СОМиК

Объем дисциплины 72/2 часов/з.е

Промежуточная аттестация зачет

Разработчик: Цветкова Е.А., к.. философ.н., доцент

НИЖНИЙ НОВГОРОД, 2023 год

Рабочая программа дисциплины: разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 08 июня 2017 года № 512 на основании учебного плана принятого УМС НГТУ

протокол от 06.04.2023 № 16

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры разработчика протокол от 20.04.2023 № 4

Зав. кафедрой к.э.н, доцент _____ Е.А. Зайцева
(подпись)

Программа рекомендована к утверждению ученым советом института ИНЭУ,
Протокол от 16.05.2023 № 4.

Рабочая программа зарегистрирована в УМУ
регистрационный № 42.03.01-П-38

Начальник МО _____

Заведующая отделом комплектования НТБ _____ Н.И. Кабанина
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|------------|
| 1. Цели и задачи дисциплины..... | 4 |
| 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 4 |
| 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)..... | 5 |
| 4. Структура и содержание дисциплины..... | 11 |
| 5.Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины..... | 19 |
| 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины..... | 26 |
| 7. Информационное обеспечение дисциплины..... | 27 |
| 8. Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ..... | 27. |
| 9. Материально-техническое обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине..... | 28 |
| 10. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины..... | 29 |
| 11. Оценочные средства для контроля освоения дисциплины..... | 31 |

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины является получение представлений о культуре современной организации как элементе системы управления ею через культуру, а так же формирование компетенциарного ресурса профессиональной деятельности по актуализации коммуникаций организации со своими корпоративными аудиториями.

Задачи освоения дисциплины (модуля):

- воспроизводить и объяснять теоретические основы формирования и обеспечения функционирования культуры организации в ее внутренней и внешней средах
- формулировать задачи внутренней интеграции и внешней адаптации, решаемые в структуре управления организацией через культуру.
- моделировать процессы организации и контроля осуществления профессиональных функций по созданию и руководству культурой организации на основе алгоритмизированных схем управленческих действий при ее формировании и функционировании.
- решать профессиональные задачи на основе приобретенных знаний и умений при формировании, поддержании и изменении культуры организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Основы корпоративной культуры» включена в обязательный перечень дисциплин обязательной части образовательной программы вне зависимости от ее направленности (профиля). Дисциплина реализуется в соответствии с требованиями ФГОС, ОП ВО и УП, по направлению подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Дисциплина базируется на следующих дисциплинах: Введение в коммуникационные специальности, Маркетинг, Профессионально-ознакомительная практика, Социология рекламы и связей с общественностью, Теория и практика связей с общественностью, Теория и практика рекламы, Правоведение, Социология. Гражданское общество и социальное государство

Дисциплина «Основы корпоративной культуры» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: Интегрированные коммуникации, Организация и проведение коммуникационных кампаний, Выставочная работа, Менеджмент в рекламе и связях с общественностью, Основы управления проектами в рекламе и связях с общественностью, Антикризисные связи с общественностью, Основы бренд-менеджмента, Этическое регулирование связей с общественностью, Безопасность в сетевом обществе, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Рабочая программа дисциплины «Основы корпоративной культуры» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3.КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)¹

Таблица 1- Формирование компетенций дисциплинам

| Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно | Семестры, формирования дисциплины Компетенции берутся из Учебного плана по направлению подготовки бакалавра /специалиста/магистра» | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Код компетенции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Код компетенции ОПК-4 | | | | | | | | |
| Введение в коммуникационные специальности ОПК-4 | * | | | | | | | |
| Маркетинг ОПК-4 | | * | | | | | | |
| Профессионально-ознакомительная практика | | * | | * | | | | |
| Социология рекламы и связей с общественностью ОПК- | | | | * | | | | |
| Теория и практика связей с общественностью ОПК-4 | | | | * | * | | | |
| Теория и практика рекламы ОПК-4 | | | | * | * | | | |
| Психология рекламы и связей с общественностью ОПК-4 | | | | | * | | | |
| Основы корпоративной культуры ОПК-4 | | | | | * | | | |
| Интегрированные коммуникации ОПК-4 | | | | | | * | | |
| Организация и проведение коммуникационных кампаний ОПК-4 | | | | | | * | | |
| Выставочная работа ОПК-4 | | | | | | * | | |
| Менеджмент в рекламе и связях с общественностью ОПК-4 | | | | | | | * | |
| Основы управления проектами в рекламе и связях с общественностью ОПК-4 | | | | | | | * | |
| Антикризисные связи с общественностью ОПК-4 | | | | | | | * | |
| Основы бренд-менеджмента ОПК-4 | | | | | | * | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|---|---|---|
| Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы ОПК-4 | | | | | | | | * |
| <i>Код компетенции ОПК-7</i> | | | | | | | | |
| Основы корпоративной культуры ОПК-7 | | | | * | | | | |
| Теория и практика массовой информации ОПК-7 | * | * | | | | | | |
| Профессионально-ознакомительная практика ОПК-7 | * | | | | | | | |
| Правовое регулирование связей с общественностью ОПК-7 | | * | | | | | | |
| Интегрированные коммуникации ОПК-7 | | | | | * | | | |
| Этическое регулирование связей с общественностью | | | | | | * | | |
| Антикризисные связи с об- | | | | | | * | | |
| Безопасность в сетевом об-ществе ОПК-7 | | | | | | * | | |
| Подготовка к процедуре за-щиты и защита ВКР ОПК-7 | | | | | | | * | |
| <i>Код компетенции УК-10</i> | | | | | | | | |
| Основы корпоративной культуры УК-10 | | | | * | | | | |
| Правоведение УК-10 | | * | | | | | | |
| Социология УК-10 | | * | | | | | | |
| Гражданское общество и социальное государство УК-10 | * | | | | | | | |
| Подготовка к процедуре за-щиты и защита выпускной квалификационной работы УК-10 | | | | | | | * | |

**ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП**

Таблица 2- Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине | Оценочные средства | |
|--|--|---|--|---|
| | | | Текущего контроля | Промежуточной аттестации |
| ОПК-4. Способен отвечать на запросы и потребности общества и аудитории в профессиональной деятельности | ИОПК-4.1. Определяет базовые характеристики «массовой аудитории», понимает социальный смысл участия аудитории в обмене массовой информацией. | Знать: Базовые характеристики «массовой аудитории», понимать социальный смысл участия аудитории (в том числе корпоративной) в обмене массовой информацией (ИОПК-4.1.) Уметь: Определять базовые характеристики «массовой аудитории» , понимать социальный смысл участия аудитории (в том числе корпоративной) в обмене массовой информацией (ИОПК-4.1.) Владеть: Навыками определения базовых характеристик «массовой аудитории», понимания социального смысла участия аудитории (в том числе корпоративной) в обмене массовой информацией (ИОПК-4.1.) | Знаниеевые и деятельностные организационно-культурологические задачи | Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15) |
| | ИОПК-4.2. Проводит количественные и качественные исследования аудитории в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности. | Знать: Основы проведения количественного и качественного исследования корпоративной аудитории организации в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой (ИОПК-4.2.) Уметь: Проводить количественные и качественные исследования корпоративной аудитории организации в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой (ИОПК-4.2.) Владеть: Навыками проводит количественные и качественные исследования корпоративной аудитории организации в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой (ИОПК-4.2.) | Знаниеевые и деятельностные организационно-культурологические задачи | Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15) |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | <p>ИОПК-4.3. Взаимодействует со своей аудиторией, умеет объяснять и интерпретировать информацию, оценивает эффективность взаимодействия с аудиторией с учетом ее потребностей и ожиданий.</p> | <p>Знать: - Стратегии и тактики взаимодействия со своей корпоративной аудиторией, умения объяснять и интерпретировать информацию интеграционного и адаптационного профиля, оценивания эффективности взаимодействия с аудиторией с учетом ее потребностей и ожиданий (ИОПК-4.3.)</p> | <p>Уметь: Взаимодействовать со своей аудиторией, уметь объяснять и интерпретировать информацию интеграционного и адаптационного профиля, оценивания эффективности взаимодействия с аудиторией с учетом ее потребностей и ожиданий (ИОПК-4.3.)</p> | <p>Владеть: Навыками взаимодействовать со своей аудиторией, объяснения и интерпретации информации интеграционного и адаптационного профиля, оценивания эффективности взаимодействия с аудиторией с учетом ее потребностей и ожиданий (ИОПК-4.3.)</p> | <p>Знаниевые и деятельностные организационно-культурологические задачи</p> | <p>Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15)</p> |
| | <p>ИОПК-4.4. Осуществляет коммуникационную деятельность в различных сферах общественной жизни, организует специальные мероприятия для целевых аудиторий и широкой общественности.</p> | <p>Знать: Стратегии и тактики осуществления коммуникационной деятельности в различных сферах общественной жизни, организаций специальных мероприятий для целевых (корпоративных) аудиторий, широкой общественности и СМИ (ИОПК-4.4.)</p> | <p>Уметь: -Осуществлять коммуникационную деятельность в различных сферах общественной жизни, организовывать специальные мероприятия для целевых (корпоративных) аудиторий, широкой общественности и СМИ (ИОПК-4.4.)</p> | <p>Владеть: Навыками осуществлять коммуникационную деятельность в различных сферах общественной жизни, организации специальных мероприятий для целевых (корпоративных) аудиторий и широкой общественности и СМИ (ИОПК-4.4.)</p> | <p>Знаниевые и деятельностные организационно-культурологические задачи</p> | <p>Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15)</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|---|
| ОПК-7. Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности | ИОПК-7.1. Оценивает эффективность проектов и личный вклад в повышение эффективности профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности. | <p>Знать: Критерии оценивания эффективности коммуникативно-культурных проектов организации и личный вклад в повышение эффективности профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой , следуя принципам социальной ответственности (ИОПК-7.1.)</p> | <p>Уметь: Оценивать эффективность коммуникативно-культурных проектов организации и личный вклад в повышение эффективности профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой , следуя принципам социальной ответственности (ИОПК-7.1.)</p> | <p>Владеть: -Навыками оценивать эффективность коммуникативно-культурных проектов организации и личный вклад в повышение эффективности профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой , следуя принципам социальной ответственности (ИОПК-7.1.)</p> | Знаниевые и деятельностные организационно-культурологические задачи | Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15) |
| | ИОПК-7.2. Определяет этические и социокультурные нормы и использует их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом | <p>Знать: - Принципы определения этических и социокультурных норм (в координация с нормативными корпоративными аудиториями организации) и использования их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом (в рамках корпоративной индивидуальности и корпоративной идентичности) (ИОПК-7.2.)</p> | <p>Уметь: Определять этические и социокультурные нормы (в координация с нормативными корпоративными аудиториями организации) и использования их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом (в рамках корпоративной индивидуальности и корпоративной идентичности) (ИОПК-7.2.)</p> | <p>Владеть: -Навыками определять этические и социокультурные нормы (в координация с нормативными корпоративными аудиториями организации) и использования их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом (в рамках корпоративной индивидуальности и корпоративной идентичности) (ИОПК-7.2.)</p> | Знаниевые и деятельностные организационно-культурологические задачи | Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15) |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| УК-10 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению | ИУК-102. Планирует, организовывает и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме. | <p>Знать: задачи и формы корпоративной социализации (в рамках корпоративной идентичности сотрудников) в целях обеспечения формирования гражданской позиции и предотвращения коррупционного поведения отдельных сотрудников и организации как коллективной корпоративной личности (ИУК-10.2)</p> | <p>Уметь: срез мероприятия формальной и неформальной корпоративной социализации решать задачи по обеспечению формирования гражданской позиции и предотвращение коррупционного поведения отдельных сотрудников и организации как коллективной корпоративной личности (ИУК-10.2);</p> | <p>Владеть: навыками применения механизма первичной и вторичной корпоративной социализации (в структуре ее мероприятий) при решении задач по обеспечению формирования гражданской позиции и предотвращение коррупционного поведения отдельных сотрудников и организации как коллективной корпоративной личности(ИУК-10.2).</p> | <p>Знаниевые и деятельностные организационно-культурологические задачи</p> | <p>Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15)</p> |
| | ИУК-10.3. Осуществляет взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции. | <p>Знать: потенциал ценностно-нормативного ресурса корпоративной индивидуальности организации при решении задач внешней адаптации на основе информационного взаимодействия со своими корпоративными аудиториями на основе нетерпимого отношения к коррупции (ИУК-10.3.).</p> | <p>Уметь: реализовать потенциал ценностно-нормативного ресурса корпоративной индивидуальности организации при решении задач внешней адаптации на основе информационного взаимодействия со своими корпоративными аудиториями на основе нетерпимого отношения к коррупции (ИУК-10.3.)</p> | <p>Владеть: систематическими навыками применения потенциала ценностно-нормативного ресурса корпоративной индивидуальности организации при решении задач внешней адаптации на основе информационного взаимодействия со своими корпоративными аудиториями на основе нетерпимого отношения к коррупции (ИУК-10.3.).</p> | <p>Знаниевые и деятельностные организационно-культурологические задачи</p> | <p>Вопросы и задания (задачи) по индикаторам достижений компетенций раздела и темы (Всего 15)</p> |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2зач.ед. 72 часа, распределение часов по видам работ семестрам представлено в таблице 3.

Таблица 3

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Для студентов очного обучения

| Вид учебной работы | Трудоёмкость в час | | |
|---|--------------------|---------------------|--|
| | Всего час. | В т.ч. по семестрам | |
| | | 5 сем | |
| Формат изучения дисциплины | | | |
| Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану | 72/2 | 72/2 | |
| 1. Контактная работа: | 38 | 38 | |
| 1.1. Аудиторная работа, в том числе: | 34 | 34 | |
| занятия лекционного типа (Л) | 17 | 17 | |
| занятия семинарского типа (ПЗ-семинары, практ. занятия и др) | 17 | 17 | |
| лабораторные работы (ЛР) | | | |
| 1.2. Внеаудиторная, в том числе | 4 | 4 | |
| курсовая работа (проект) (КР/КП) (консультация, защита) | | | |
| текущий контроль, консультации по дисциплине | | | |
| контактная работа на промежуточном контроле (КРА) | 4 | 4 | |
| 2. Самостоятельная работа (СРС) | 34 | 34 | |
| реферат/эссе (подготовка) | | | |
| расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка) | | | |
| контрольная работа | | | |
| курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка) | | | |
| самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиум и т.д.) | 34 | 34 | |
| Подготовка к зачёту (контроль) | 9 | 9 | |

Для студентов заочного обучения

| Вид учебной работы | Трудоёмкость в час | |
|---|--|---------------------|
| | Всего час. | В т.ч. по семестрам |
| | № сем 3 | |
| Формат изучения дисциплины | с использованием элементов электронного обучения | |
| Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану | 72/2 | 72/2 |
| 1. Контактная работа: | 20 | 20 |
| 1.3. Аудиторная работа, в том числе: | 16 | 16 |
| занятия лекционного типа (Л) | 8 | 8 |
| занятия семинарского типа (ПЗ-семинары, практ. занятия и др) | 8 | 8 |
| лабораторные работы (ЛР) | | |
| 1.4. Внеаудиторная, в том числе | 4 | 4 |
| курсовая работа (проект) (КР/КП) (консультация, защита) | | |
| текущий контроль, консультации по дисциплине | | |
| контактная работа на промежуточном контроле (КРА) | 4 | 4 |
| 2. Самостоятельная работа (СРС) | 52 | 52 |
| реферат/эссе (подготовка) | | |
| расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка) | | |
| контрольная работа | | |
| курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка) | | |
| самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиум и т.д.) | 52 | 52 |
| Подготовка к зачёту (контроль) | 4 | 4 |

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Таблица 4.1 - Содержание дисциплины, структурированное по темам для студентов очного обучения

| Планируе- мые (кон- тролируе- мые) резуль- таты освое- ния: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы (час) | | | | Вид СРС | Наименование используемых активных и ин- терактивных об- разовательных технологий | Реализация в рамках Практиче- ской подго- товки (трудоем- кость в ча- сах) | Наимено- вание разрабо- танного Электронно- курса (трудо- емкость в часах) | | | | |
|--|---|---------------------------|------------------------|-------------------------|---|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная ра- бота студентов (час) | | | | | | | | |
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | | | | | | | | | |
| 5 семестр | | | | | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Раздел 1. Основы управления корпоративной культурой. Современная организа- ция и корпоративная культура. | | | | Подготовка к лекциям [6.1.1.с.6-15]; | | Решение знание- вых и деятель- ностных органи- зационно- куль- турологических задач | | | | | | |
| | Тема 1.1. Понятие и сущность корпора- тивной культуры | 2 | | | 4 | Подготовка к практиче- скому занятию [6.3.1]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | | | | | | | |
| | <i>Практическое занятие № 1. Подходы к определению понятия «корпоративная культура». Задачи и функции культуры в организации. Первичные и вторичные функции культуры в организации*</i> | | | 2 | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Тема 1.2. Структура и содержание кор- поративной культуры | 2 | | | 4 | Подготовка к практиче- скому занятию [6.3.1. с 7]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знание- вых и деятель- ностных органи- зационно- куль- турологических задач | | | | | | |
| | <i>Практическое занятие № 2. *Доминирующая культура и субкультуры в организации</i> | | | 2 | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Тема 1.3. Управление формированием корпоративной культуры | 2 | | | 6 | Подготовка к практиче- скому занятию [6.3.1. с.8- 10]; | Решение знание- вых и деятель- ностных органи- зационно- куль- турологических задач | | | | | | |
| | <i>Практическое занятие № 3 Субъекты управления корпоративной культурой. Корпоративное лидерство</i> | | | 2 | | | | | | | | | |

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы (час) | | | | Вид СРС | Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий | Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах) | Наименование разработанного Электронного курса (трудоемкость в часах) | | | | |
|---|--|---------------------------|---------------------|----------------------|--|---|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная работа студентов (час) | | | | | | | | |
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | | | | | | | | | |
| | *Символический менеджмент организаций | | | | самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | | | | | | | | |
| | Итого по 1 разделу | 6 | | 6 | 14 | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Раздел 2. Управление символическим капиталом организации Внедрение и поддержание корпоративной культуры | | | | | Подготовка к лекциям [6.1.1.с.6-15]; | | | | | | | |
| | Тема 2.1. Корпоративная индивидуальность. Корпоративная миссия и видение | 4 | | | 6 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1с.9]; самоосвоение отдельных вопросов темы [6.3.2] | Решение знаниевых и деятельностных организационно-культурологических задач | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Практическое занятие № 4.Корпоративная миссия . | | | 4 | | | | | | | | | |
| | Тема 2.2. Корпоративный имидж , корпоративная репутация и корпоративный бренд | 3 | | | 7 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1. с 24-29]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знаниевых и деятельностных организационно-культурологических задач | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Практическое занятие № Корпоративный имидж как стратегический элемент корпоративной культуры * Корпоративная репутация и ее отпечатки | | | 3 | | | | | | | | | |
| | Тема 2.3. Корпоративная идентичность. Корпоративный кодекс. Корпоративная идентичность организации. | 4 | | | 7 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знаниевых и деятельностных организационно-культурологических задач | | | | | | |

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы (час) | | | | Вид СРС | Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий | Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах) | Наименование разработанного Электронного курса (трудоемкость в часах) | | | | |
|---|---|---------------------------|---------------------|----------------------|--|---------|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная работа студентов (час) | | | | | | | | |
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | | | | | | | | | |
| | <p><i>Практическое занятие № 7. Корпоративная социализация.</i></p> <p>* Корпоративная идентичность сотрудников и внутренний коммуникативный имидж организации</p> <p>*Корпоративная идентичность организации и внешний коммуникативный имидж организации</p> | | | 4 | | | | | | | | | |
| | Итого по 2 разделу | 11 | | 11 | 20 | | | | | | | | |
| | ИТОГО по дисциплине | 17 | | 17 | 34 | | | | | | | | |

Задания к лекционным и практическим задачам работам содержатся в учебном и учебно-методических пособиях автора РПД:

Таблица 4.1 - Содержание дисциплины, структурированное по темам для студентов очного обучения

| Планируе- мые (кон- тролируе- мые) резуль- таты освое- ния: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы (час) | | | | Вид СРС | Наименование используемых активных и ин- терактивных об- разовательных технологий | Реализация в рамках Практиче- ской подго- товки (трудоем- кость в ча- сах) | Наименова- ние разрабо- танного Электронно- курса (трудо- емкость в часах) | | | | |
|--|---|---------------------------|------------------------|-------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная ра- бота студентов (час) | | | | | | | | |
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | | | | | | | | | |
| 5 семестр | | | | | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Раздел 1. Основы управления корпоративной культурой. Современная организа- ция и корпоративная культура. | | | | 8 | Подготовка к лекциям [6.1.1.с.6-15]; Подготовка к практическому занятию [6.3.1]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знание- вых и деятель- ностных органи- зационно- куль- турологических задач | | | | | | |
| | Тема 1.1. Понятие и сущность корпора- тивной культуры | | 1 | | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | <i>Практическое занятие № 1. Подходы к определению понятия «корпоративная культура». Задачи и функции культуры в организации. Первичные и вторичные функции культуры в организации*</i> | | | | 1 | 8 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1. с 7]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знание- вых и деятель- ностных органи- зационно- куль- турологических задач | | | | | |
| | Тема 1.2. Структура и содержание кор- поративной культуры | | | | 1 | | | | | | | | |
| | <i>Практическое занятие № 2. *Доминирующая культура и субкультуры в организации</i> | | | | 1 | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Тема 1.3. Управление формированием корпоративной культуры | | | | 1 | 8 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1. с.8- 10]; | Решение знание- вых и деятель- ностных органи- зационно- куль- турологических задач | | | | | |
| | <i>Практическое занятие № 3 Субъекты управления корпоративной культурой. Корпоративное лидерство</i> | | | | 1 | | | | | | | | |

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы (час) | | | | Вид СРС | Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий | Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах) | Наименование разработанного Электронного курса (трудоемкость в часах) | | | | |
|---|--|---------------------------|---------------------|----------------------|--|---|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная работа студентов (час) | | | | | | | | |
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | | | | | | | | | |
| | *Символический менеджмент организаций | | | | | самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | | | | | | | |
| | Итого по 1 разделу | 3 | | 3 | 24 | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Раздел 2. Управление символическим капиталом организации Внедрение и поддержание корпоративной культуры | | | | | Подготовка к лекциям [6.1.1.с.6-15]; | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Тема 2.1. Корпоративная индивидуальность. Корпоративная миссия и видение | 2 | | | 8 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1с.9]; самоосвоение отдельных вопросов темы [6.3.2] | Решение знаниевых и деятельностных организационно-культурологических задач | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Практическое занятие № 4.Корпоративная миссия . | | | 2 | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Тема 2.2. Корпоративный имидж , корпоративная репутация и корпоративный бренд | 1 | | | 8 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1. с 24-29]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знаниевых и деятельностных организационно-культурологических задач | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Практическое занятие № Корпоративный имидж как стратегический элемент корпоративной культуры * Корпоративная репутация и ее отпечатки | | | 1 | | | | | | | | | |
| ОПК-4 ОПК-7 УК-10 | Тема 2.3. Корпоративная идентичность. Корпоративный кодекс. Корпоративная идентичность организации. | 2 | | | 8 | Подготовка к практическому занятию [6.3.1]; самоосвоение отдельных вопросов темы * [6.3.2] | Решение знаниевых и деятельностных организационно-культурологических задач | | | | | | |

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы (час) | | | | Вид СРС | Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий | Реализация в рамках Практической подготовки (трудоемкость в часах) | Наименование разработанного Электронного курса (трудоемкость в часах) | | | | |
|---|---|---------------------------|---------------------|----------------------|--|---------|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная работа студентов (час) | | | | | | | | |
| | | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | | | | | | | | | |
| | <p><i>Практическое занятие № 7. Корпоративная социализация.</i></p> <p>* Корпоративная идентичность сотрудников и внутренний коммуникативный имидж организации</p> <p>*Корпоративная идентичность организации и внешний коммуникативный имидж организации</p> | | | 2 | | | | | | | | | |
| | Итого по 2 разделу | 5 | | 5 | 24 | | | | | | | | |
| | ИТОГО по дисциплине | 8 | | 8 | 48 | | | | | | | | |

Задания к лекционным и практическим задачам работам содержатся в учебном и учебно-методических пособиях автора РПД:

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

5.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Тема 1.1. Понятие и сущность корпоративной культуры

Практическое занятие № 1

Знаниевая задача Культура традиционной и современной организации (ИОПК-4.4.)

- 1.1. Исторические типы организаций и их культуры. PR как философия современного менеджмента
- 1.2. Понятие и сущность корпоративной культуры: диапазон подходов.

Деятельностная задача для общего аудиторного задания

Задача: Охарактеризовать направления влияния организационной культуры на деятельность организации .

Условия задачи: Корпоративная культура влияет на деятельность организации по следующим направлениям:

1. Культура и поведение людей в организации влияют друг на друга;
2. Культура влияет не столько на то, что люди делают, сколько на то, как они это делают.

Выполнение: заполнить встроенную матричную таблицу

| Факторы культурного влияния | Задачи культуры в организации | | Проявления в организационной жизни |
|-------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| | Внешняя адаптация | Внутренняя интеграция | |
| 1. Кооперация | | | |
| 2. Принятие решений | | | |
| 3. Контроль | | | |
| 4. Коммуникация | | | |
| 5. Посвященность организации | | | |
| 6. Оправдание своего поведения | | | |
| 7. Восприятие организационной среды | | | |

Перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию (зачет)

- 1. Понятие и сущность корпоративной культуры организации.** Стратегии и тактики осуществления коммуникационной деятельности организации в различных сферах общественной жизни (ИОПК-4.4.)
- 2. Коммуникативные (первичные и вторичные) функции культуры в организации.** Социальный смысл во внутренней и внешней корпоративной коммуникации на основе обмена массовой информации с корпоративными аудиториями учетом их потребностей и ожиданий. (ИОПК 4.1; 4.3)
- 3.Задача внутренней интеграции и задача внешней адаптации организации.** Потенциал ценностно-нормативного ресурса корпоративной культуры организации при решении задач внешней адаптации на основе информационного взаимодействия со своими

корпоративными аудиториями на основе нетерпимого отношения к коррупции (ИУК-10.3.).

4. Потенциал коммуникативной стратегии взаимодействия организации со своей аудиторией на основе объяснения и интерпретации информации, оценивания эффективности взаимодействия с аудиторией с учетом ее потребностей и ожиданий (ИОПК 4.3.). Социальный смысл участия внешней (массовой) корпоративной аудитории в прямом и обратном обмене массовой информацией с организацией (ИОПК 4.1)

5. Структура и содержание корпоративной культуры организации. Роль нормативных корпоративных аудиторий организации при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом организации в виде корпоративной культуры (ИОПК-7.2.)

6.Корпоративное лидерство и культура организации. Корпоративный лидер и корпоративная личность. Фактор личного вклада в повышение эффективности профессиональной деятельности по управлению корпоративной культурой (ИОПК-7.1.)

7. Этапы управления корпоративной культурой. Задачи и методы диагностики корпоративной культуры на основе количественных и качественных исследований корпоративной аудиторий в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности. (ИОПК 4. 2)

8. Типология как инструмент оценки корпоративной культуры. Управление изменением и развитием корпоративной культуры, оценка эффективность проектов и личный вклад в повышение эффективности профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности.(ИОПК-7.1)

9.Корпоративная миссия и видение как смысловое ядро корпоративной культуры организации. Потенциал ценностно-нормативного ресурса в процессе информационного взаимодействия со своими корпоративными аудиториями на основе нетерпимого отношения к коррупции (ИУК-10.3.).

10. Корпоративная индивидуальность организации . Ценности организации, их использование их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом (в рамках корпоративной индивидуальности (ИОПК-7.2)

11. Корпоративный имидж как стратегический элемент корпоративной культуры организации . Продвижение организации через **корпоративный имидж (информационный статус)** . Стратегии и тактики организации специальных мероприятий для целевых (корпоративных) аудиторий, широкой общественности и СМИ (ИУОПК-4.4.)

12. Корпоративная репутация как стратегический элемент корпоративной культуры организации. Потенциал ценностно-нормативного ресурса корпоративной индивидуальности организации, его формирование и функционирование в процессе информационного взаимодействия со своими корпоративными аудиториями на основе нетерпимого отношения к коррупции (ИУК-10.3.).

13.Корпоративная идентичность организации, ее элементы (фирменный стиль, название, логотип, слоган) и использования их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом (в рамках корпоративной индивидуальности (ИОПК-7.2)

14. Корпоративная социализация ,задачи и формы корпоративной социализации (в рамках корпоративной идентичности сотрудников) в целях обеспечения формирования гражданской позиции и предотвращения коррупционного поведения отдельных сотрудников и организации как коллективной корпоративной личности (ИУК-10.2)

15. Корпоративный кодекс Принципы определения этических и социокультурных норм (в координация с нормативными корпоративными аудиториями организации , их использование при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом (в рамках корпоративной идентичности (ИОПК-7.2)

5.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

Таблица 5 При текущем контроле (контрольные недели) и оценка выполнения практических работ

| Шкала оценивания | Экзамен/ Зачет с оценкой | Зачет |
|------------------|-----------------------------|---------|
| 40<R≤50 | Отлично | зачет |
| 30<R≤40 | Хорошо | |
| 20<R≤30 | Удовлетворительно | |
| 0<R≤20 | Неудовлетворительно | незачет |

При промежуточном контроле успеваемость студентов оценивается по системе «зачет» либо «незачет».

Таблица 6 –Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | | Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено» 0-59% от max рейтинговой оценки контроля | Оценка «удовлетворительно» / «зачтено» 60-74% от max рейтинговой оценки контроля | Оценка «хорошо» / «зачтено» 75-89% от max рейтинговой оценки контроля | Оценка «отлично» / «зачтено» 90-100% от max рейтинговой оценки контроля |
| ОПК-4. Способен отвечать на запросы и потребности общества и аудитории в профессиональной деятельности | ИОПК-4.1. Определяет базовые характеристики «массовой аудитории», понимает социальный смысл участия аудитории в обмене массовой информацией. | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия, допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
| | ИОПК-4.2. Проводит количественные и качественные исследования аудитории в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности. | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия, допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
| | ИОПК-4.3. Взаимодействует со своей аудито- | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение | Знает материал на достаточно хорошем | Имеет глубокие знания всего материала структуры |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|
| | рией, умеет объяснять и интерпретировать информацию, оценивает эффективность взаимодействия с аудиторией с учетом ее потребностей и ожиданий. | не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | уровне; определяет понятия, допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
| | ИОПК-4.4. Осуществляет коммуникационную деятельность в различных сферах общественной жизни, организует специальные мероприятия для целевых аудиторий и широкой общественности. | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия, допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
| ОПК-7. Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следя принципам социальной ответственности | ИОПК-7.1. Оценивает эффективность проектов и личный вклад в повышение эффективности профессиональной деятельности, следя принципам социальной ответственности. | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия, допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | | | | по освоению | |
| | ИОПК-7.2. Определяет этические и социокультурные нормы и использует их при построении коммуникационного процесса во время работы над коммуникационным продуктом | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия, допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
| УК-10 «Способы формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению» | ИУК-10.2 Планирует, организовывает и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме. | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоянию собственной динамики по освоению | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия. Допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании. Даёт в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, системное. Даёт качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
| | ИУК-10.3 Осуществляет взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции. | Изложение учебного материала бессистемное, неполное, не освоены понятия, Допускаются серьезные ошибки Не способен сформулировать результат и осуществить рефлексивную оценку состоя- | Фрагментарные, поверхностные знания. Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего материала. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправляемые при собеседовании | Знает материал на достаточно хорошем уровне; определяет понятия. Допускаются фрагментарная неточность формулировок самостоятельно исправляемые при собеседовании | Имеет глубокие знания всего материала структуры дисциплины; освоил новации лекционного курса по сравнению с учебной литературой; изложение полученных знаний полное, |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|---|--|---|
| | | нию собственной динамики по освоению | тельные ошибки, исправленные с помощью преподавателя. Затруднения при формулировании результатов и их решений | правляемые при собеседовании. Дает в основном рефлексивную оценку собственной динамики по освоению | системное. Дает качественную рефлексивную оценку собственной динамики по освоению |
|--|--|--------------------------------------|---|--|---|

Таблица 7. Критерии оценивания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|--|
| Высокий уровень «5» (отлично) – «зачет» | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4» (хорошо) – «зачет» | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки. |
| Пороговый уровень «3» (удовлетворительно) – «зачет» | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы. |
| Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно) – «незачет» | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. |

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебная литература

- 6.1.1. Основы корпоративной культуры : учебно-методическое пособие для бакалавров / НГТУ им.Р.Е.Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Нижний Новгород, 2016. – 48 с.
- 6.1.2. Брендинг и креативные направления PR-деятельности Учеб. пособие. Е.А. Зайцева, Н.В. Сухенко Е.А.Цветкова - Нижегород. гос. техн. ун-т им Р.Е. Алексеева. – Н. Новгород, 2017. – 94 с

6.2. Справочно-библиографическая литература.

- 6.2.1. Цветкова Е.А., Коровина Е.В. PR в структуре управления символическими ресурсами организации // «Актуальные проблемы социальной коммуникации». Материалы 3-й международной научно -практической конференции. Н.Новгород: НГТУ им. Р.Е.Алексеева, 2012 г.с.89-93
- 6.2.2.Коргова, М.А. Менеджмент организаций: учеб. пособие для академ. бакалавриата. – 2-е изд., испр. и доп. – М., 2019. – 197 с. (ЭБС «Юрайт»)

6.2.3. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академ. бакалавриата / Финансовый ун-т при Правительстве РФ. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2019. – 431 с. (ЭБС «Юрайт»)

6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

- 6.3.1.Основы корпоративной культуры: тематики для самостоятельной работы. Учеб.-метод. пособие для бакалавров направления подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью» / НГТУ им. Р.Е. Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Н. Новгород. 2019.- 24 стр.

7. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебный процесс по дисциплине обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав по дисциплине определен в настоящей РПД и подлежит обновлению при необходимости).

7.1 Перечень информационных справочных систем

Таблица 8. Перечень электронных библиотечных систем

| № | Наименование ЭБС | Ссылка к ЭБС |
|---|----------------------|---|
| 1 | Консультант студента | http://www.studentlibrary.ru/ |
| 2 | Лань | https://e.lanbook.com/ |
| 3 | Юрайт | https://biblio-online.ru/ |
| 4 | E-LIBRARY.ru | http://elibrary.ru/defaultx.asp |

7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства необходимого для освоения дисциплины

Таблица 9. Программное обеспечение

| Программное обеспечение, используемое в университете на договорной основе | Программное обеспечение свободного распространения |
|--|---|
| Microsoft Windows 7 (подписка MSDN 4689, подписка DreamSparkPremium, договор № Tr113003 от 25.09.14) | Adobe Acrobat Reader (FreeWare) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader.html |
| Microsoft Office Professional Plus 2007 (лицензия № 42470655) | OpenOffice (FreeWare) https://www.openoffice.org/ru/ |

7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

В таблице 9 указан перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ (удаленный доступ). Данный перечень подлежит обновлению в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

В данном разделе могут быть приведены ресурсы (ссылки на сайты), на которых можно найти полезную для курса информацию, в т.ч. статистические или справочные данные, учебные материалы, онлайн курсы и т.д.

Таблица 9 - Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

| № | Наименование профессиональной базы данных, информационно-справочной системы | Доступ к ресурсу (удаленный доступ с указанием ссылки/доступ из локальной сети университета) |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Единый архив экономических и социологических данных | http://sophist.hse.ru/data_access.shtml |

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

В таблице 10 указан перечень образовательных ресурсов, имеющих формы, адаптированные к ограничениям их здоровья, а также сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования. При заполнении таблицы может быть использована информация, размещенная в подразделе «Доступная среда» специализированного раздела сайта НГТУ «Сведения об образовательной организации» <https://www.nntu.ru/sveden/accenv/>

Таблица 10 – Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ

| № | Перечень образовательных ресурсов, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ | Сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования |
|---|--|---|
| 1 | ЭБС «Консультант студента» | озвучка книг и увеличение шрифта |
| 2 | ЭБС «Лань» | специальное мобильное приложение - синтезатор речи, который воспроизводит тексты книг и меню навигации |
| 3 | ЭБС «Юрайт» | версия для слабовидящих |

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения занятий по дисциплине, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения

В таблице 11 перечислены:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые должны оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГТУ.

Таблица 11 – Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы студентов по дисциплине

| № | Наименование аудиторий и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность аудиторий помещений и помещений для самостоятельной работы | Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа |
|---|--|--|--|
| 1 | 6302 учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; г. Нижний Новгород, Казанское ш., 12 | 1. Доска меловая - 1 шт. 2. Экран - 1 шт. 2. Мультимедийный проектор Epson efn-121 - 1 шт. 3. Ноутбук Sony Vaio: Intel Core2Duo@1.8 Ghz; 2Gb озу; (переносной) - 1 шт. 4. Рабочее место студента - 36 5. Рабочее место преподавателя - 1 | 1. Windows XP, Prof, S/P3 (подписка Dream Spark Premium, договор №Tr113003 от 25.09.14); 2. Microsoft Office Professional Plus 2007 (лицензия № 42470655); 3. Dr.Web (с/н S684-LRQ5-U7NH-BE97 от 11.05.22) |

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- балльно-рейтинговая технология оценивания;
- разбор конкретных (организационно-культурологических) ситуаций.

При преподавании дисциплины «Основы корпоративной культуры», используются современные образовательные технологии, позволяющие повысить активность студентов при освоении материала курса и предоставить им возможность эффективно реализовать члены самостоятельной работы.

На лекциях, практических занятиях реализуются интерактивные технологии, приветствуются вопросы и обсуждения, используется личностно-ориентированный подход, технология работы в малых группах, что позволяет студентам проявить себя, получить навыки самостоятельного изучения материала, выровнять уровень знаний в группе.

Все вопросы, возникшие при самостоятельной работе над домашним заданием, подробно разбираются на практических занятиях и лекциях. Проводятся индивидуальные и групповые консультации с использованием, как встреч студентами, так и современных информационных технологий: электронная почта, ZOOM.

Инициируется активность студентов, поощряется задание любых вопросов по материалу, практикуется индивидуальный ответ на вопросы студента, рекомендуются методы успешного самостоятельного усвоения материала в зависимости от уровня его базовой подготовки.

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов в процессе текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с учетом текущей успеваемости.

Результат обучения считается сформированным на повышенном уровне, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, использует в ответе дополнительный материал. Все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты, проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Результат обучения считается сформированным на пороговом уровне, если теоретическое содержание курса освоено полностью. При устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже трех по оценочной системе, что соответствует допороговому уровню.

10.2 Методические указания для занятий лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины (Таблица 4). Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям / лабораторным работам и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к

мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

Современные формы лекционных занятий разнообразны и значительно эффективнее нежели традиционные (информационные) лекции, например, *интерактивная лекция (с актуальной обратной связью)*. Ее цель- получение быстрой оперативной информации о степени усвоения учебного материала на занятии, личностному развитию в процессе социального взаимодействия с преподавателем и другими студентами в составе малой группы

Эффективность познавательной деятельности студентов во время такой лекции значительно повышается: улучшается качество процесса запоминания излагаемого на занятии содержания, развивается слуховая оперативная память, если они будут знать, что в конце лекции им будут предложены контрольные вопросы и/или задания.

Тематики лекций и заданий к лекционным занятиям описаны в учебном пособии

Брендинг и креативные направления PR-деятельности Учеб. пособие. Е.А. Зайцева, Н.В. Сухенко Е.А.Цветкова - Нижегород. гос. техн. ун-т им Р.Е. Алексеева. – Н. Новгород, 2017. – 94 с. и в учебно-методическом пособии: Основы корпоративной культуры : учебно-методическое пособие для бакалавров / НГТУ им.Р.Е.Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Нижний Новгород, 2016. – 48 с.;

10.3 Методические указания по освоению дисциплины на практических работах

Практические занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Практические занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- умение решать ситуационные задачи;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Задания к практическим работам описаны в учебно-методическом пособии

Основы корпоративной культуры : учебно-методическое пособие для бакалавров / НГТУ им.Р.Е.Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Нижний Новгород, 2016. – 48 с.; Основы корпоративной культуры: тематики для самостоятельной работы. Учеб.-метод. пособие для бакалавров направления подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью» / НГТУ им. Р.Е. Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Н. Новгород. 2019.- 24 стр.

10.4 Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы, представленной в Разделе 6.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут работать на компьютере в специализированных аудиториях для самостоятельной работы (указано в таблице 11). В аудиториях имеется доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной

среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

Указания к самостоятельной работе изложены в учебно-методических пособиях Основы корпоративной культуры : учебно-методическое пособие для бакалавров / НГТУ им.Р.Е.Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Нижний Новгород, 2016. – 48 с.; Основы корпоративной культуры: тематики для самостоятельной работы. Учеб.-метод. пособие для бакалавров направления подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью» / НГТУ им. Р.Е. Алексеева; сост.: Е.А.Цветкова. – Н. Новгород. 2019.- 24 стр.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля знаний студентов по дисциплине проводится **комплексная оценка знаний**, включающая:

- рассмотрение прикладных организационно-культурологических задач для оценивания сформированности деятельностного («уметь» и «владеть») компонента индикаторов достижения компетенций дисциплины;
- гlosсарная работа или тестирование для оценивания сформированности знаниевого («знать») компонента индикаторов достижения компетенций дисциплины;
- зачет

11.2 Типовые задания к практическим занятиям

Тема 1.3. Управление формированием корпоративной культуры (ИОПК 4. 2)

Практическое занятие №3. Субъекты управления корпоративной культурой

Тематика для общего знаниевого задания

Содержание этапов формирования, поддержания, распространения и изменения корпоративной культуры.

Задача: Показать соответствие качества корпоративной культуры необходимым преобразованиям в организации

| Качество корпоративной культуры | Виды преобразований (и их содержание) |
|---|--|
| Корпоративная культура и стратегия соответствуют друг другу | Поддержание |
| Корпоративная культура не соответствует стратегии | Изменение |
| Корпоративная культура не формализована | Формализация |
| Корпоративная культура не сформирована | Формирование |

11.3. Типовые вопросы (задания) для устного (письменного) опроса

Тема 1.3. Управление формированием корпоративной культуры (ИОПК 4. 2)

Практическое занятие №3. Субъекты управления корпоративной культурой

Тематики для группового обсуждения

1. Диапазон субъектов корпоративной культуры, их место и роль в формировании, функционировании и изменении корпоративной культуры.

2. Личность как субъект корпоративной культуры, ее функционально ролевой ресурс. Феномен «основателей организации». Феномен корпоративного лидерства.

11.5. Типовые темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Тема 2.3 Корпоративная идентичность.

Практическое занятие № 6. Корпоративная идентичность и визуальный имидж организации (ИОПК-7.2)

Групповые творческие задания :

Задание Моделирование отдельных профессиональных действий по визуализации фундаментального имиджа в структуре управления корпоративным имиджем.

1.Название организации и как элемент фирменного стиля. Покажите, что название как элемент ФС это базовый элемент процесса стратегического позиционирования организации и, следовательно, основной элемент идентичности компании.

2.Логотип организации как элемент фирменного стиля . Концептуальное (метафора и корпоративная индивидуальность) представление об организации, которые должны акцентировать основные качественные характеристики организации и их трансформация в пластические (визуальные) знаки и изуальныe (пластические) представления

3.Функции фирменного стиля. Раскрыть содержание идентификационной функции фирменного стиля («корпоративной идентичности организации») для внешних и внутренних аудиторий

Индивидуальные задания (моделирование действий на исследовательском этапе управления культурой организации)

Тема 1.3. Управление формированием корпоративной культуры (ИОПК 4. 2)

Практическое занятие №3. Субъекты управления корпоративной культурой

Знаниевая задача: Типология корпоративной культуры как основа ее оценки.

Деятельностная задача: Разработать анкету для выявления профиля типичного представителя группы «занятые», корпоративного лидера, или аутсайдера организации [6,13].

11.5. Типовые тестовые задания.

Тема 1.3. Управление формированием корпоративной культуры (ИОПК 4. 2)

Практическое занятие №3. Корпоративное лидерство как функция руководителя организации

1. Этот субъект организует усилия работников, воздействует на них силой личности, фокусирует и реализует энергию членов группы в заданном направлении как выражение власти всех. О каком субъекте корпоративной культуры идет речь?

А. корпоративный лидер (лидеры-основатели, лидеры доминирующей корпоративной культуры, лидеры субкультуру; В. Корпоративная элита (управленческая и административные элиты); С. Занятые (физические лица работающие в организации! как часть внутренней общественности организации; Д Целевые аудитории (акционеры, потребители, кредиторы). Е. Полезные аудитории (спонсоры, СМИ и др.).

2. Это наиболее видные представители данной организации, часть ее руководства стоящая над корпорацией и определяющая ее миссию, кардинальные вопросы

. жизнедеятельности и общественное лицо. О каком субъекте корпоративной культуры идет речь?

А. корпоративный лидер (лидеры-основатели, лидеры доминирующей корпоративной культуры, лидеры субкультур). В. Корпоративная элита (управленческая и административные элиты), С. Занятые (физические лица, работающие в организации) как часть внутренней общественности организации; Д. Целевые аудитории (акционеры, потребители, кредиторы), Е. Полезные аудитории (спонсоры, СМИ и др.).

3. Наиболее общие задачи лидера:

А. консолидация социальных сил коллектива интеллекта, способностей, энергии и энтузиазма людей; В. Налаживание ритмичной работы во всех звеньях и структурах фирмы; С. Создание нормального социально-психологического климата для эффективного решения производственных и социальных задач, стоящих перед организацией;
Д. правильные ответы А и С;
Е. правильные ответы В и С;
Ж. правильные ответы А и В;
З. все верно И. все неверно.

4. О каком стиле руководства идет речь?

Этот стиль основывается на минимальном вмешательстве руководителя в деятельность подчиненных. Руководитель следит за тем, чтобы не было серьезных срывов в работе, манипулирует ресурсами и выполняет роль посредника между вышестоящим руководством и трудовым коллективом. При этом он является основным источником информации о документах, инструкциях, условиях заданий и т.п.

А. Авторитарный (директивный); В. Попустительский (либерально-анаархический)
С. Проблемно-целевой (ситуационный); Д. демократический

5. Покажите, об особенностях какой культуры идет речь?

- Может разъединять, а не объединять коллектив организации, выражая конфликты между различными группами в компании;
- Культурные механизмы могут использоваться для принижения значимости, целей, поставленных высшим руководством;
- Порой в своем естественном развитии отступает от выполнения одной из основных своих функций - контроля за деятельностью членов организации

А. доминирующая культура; В. корпоративная культура; С. контркультура; Д. субкультура

6. Выберите высказывания, соответствующие контркультурной субкультуре в организации.

- А прямое неприятие ценностей доминирующей организационной культуры
Б. оппозиция образцам отношений и взаимодействия, поддерживаемых доминирующей организационной культурой:
С. появление ее в организации обычно связано с тем, что условия, в которых функционируют индивиды или группы, не МОГУТ обеспечить им привычного или желаемого удовлетворения;
Д. все вышеперечисленное;
Е. все неверно

11.7. Типовые задачи промежуточной аттестации (зачет)

Цель: контроль освоенности компетенций учебного курса

- 1. Организация и культура.* Корпоративная культура и символический капитал современной организации (ИОПК-4.4.)
- 2. Организация и культура .* Задачи и функции корпоративной культуры в организации (ИОПК 4.1; 4.3; 4.4.)
- 3. Теоретические основы управления культурой организации .*Содержание и структурно-функциональная организация корпоративной культуры. .Уровни корпоративной культуры. (ИОПК-7.2.)
- 4. Теоретические основы управления культурой организации.* Изучение и оценка корпоративной культуры. Задачи и структура управления корпоративной культурой (ИОПК 4. 2; ИОПК-7.1; ИУК-10.3.).
- 5. Управление формированием корпоративной культуры.* Корпоративное лидерство и корпоративная индивидуальность (ИОПК-7 .1.)
- 6. Управление формированием корпоративной культуры..* Корпоративный имидж как инструмент символического менеджмента. (. ИОПК-4.4.; ИОПК-7.2; ИУК-10.3)
- 7. Управление формированием корпоративной культуры.* Корпоративная миссия.. Формирование и вербализация концептуального имиджа (видения и философии) (ИУК-10.3.)
- 8. Управление внедрением корпоративной культуры* Вербальный имидж организации: имидж-легенда и слоган (ИОПК-7.2)
- 9.. Управление поддержанием корпоративной культуры.* Корпоративная идентичность и визуальный имидж организации. (ИУОПК-7.2)
- 10.Управление распространением корпоративной культуры во внутренней среде.* Коммуникативный имидж организации: формы взаимодействия с занятными. (ИОПК-7.2 (ИК-10.2)

Полный фон оценочных средств для проведения промежуточной аттестации размещен в учебно-методических пособиях автора РПД

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института ИНЭУ

“ ____ ” 202__ г.

Лист актуализации рабочей программы дисциплины
Б.1.Б 6.17 «Основы корпоративной культуры»
индекс по учебному плану, наименование

для подготовки бакалавров

Направление :42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Направленность «Продвижение средств массовой информации»

Форма обучения очная, заочная

Год начала подготовки:

Курс 3 (очная форма); 2 (заочная форма)

Семестр 5 (очная форма); 3 (заочная форма)

а) В рабочую программу не вносятся изменения. Программа актуализирована для 20__ г.
начала подготовки.

б) В рабочую программу вносятся следующие изменения (указать на какой год начала подготовки):

1);

2);

3)

Разработчик (и): _____ (ФИО, ученая степень, ученое звание) “ __ ” 202__ г.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры СОМиК
_____ протокол № _____ от “ __ ” 202__ г.

Заведующий кафедрой

Е.А. Зайцева

Лист актуализации принят на хранение:

Заведующий выпускающей кафедрой _____ “ __ ” 202__ г.

Методический отдел УМУ: _____ “ __ ” 202__ г.
